

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III

(Economía y Administración Financiera de la Empresa)



**EL IMPACTO DEL PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN
DEL DESEMPLEO EN LA CREACIÓN DE SOCIEDADES
LABORALES: UN ANÁLISIS FINANCIERO MEDIANTE
LA APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE ANÁLISIS
MULTIVARIANTE**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Sonia Martín López

Bajo la dirección de los doctores:

Gustavo R. Lejarriaga Pérez de las Vacas

Javier Iturrioz del Campo

Madrid, 2007

- **ISBN: 978-84-669-3097-0**

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III

(Economía y Administración Financiera de la Empresa)



**El impacto del pago único de la prestación del
desempleo en la creación de Sociedades
Laborales: un análisis financiero mediante la
aplicación de técnicas de análisis multivariante.**

Tesis doctoral presentada por: D^a. Sonia MARTÍN LÓPEZ

Directores: Dr. D. Gustavo R. LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS

Dr. D. Javier ITURRIOZ DEL CAMPO

Madrid, 2007

**El impacto del pago único de la prestación del
desempleo en la creación de Sociedades
Laborales: un análisis financiero mediante la
aplicación de técnicas de análisis multivariante.**

Tesis doctoral presentada por: D^a. Sonia MARTÍN LÓPEZ

Directores: Dr. D. Gustavo R. LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS
Dr. D. Javier ITURRIOZ DEL CAMPO

*A Alberto, Andrés, Chelo y Elena,
por todo su apoyo y comprensión.*

AGRADECIMIENTOS

La realización de este trabajo de investigación ha sido posible gracias a la colaboración de diversas personas, a las que quiero manifestar expresamente mi más sincero agradecimiento.

En primer lugar, y como no podía ser de otro modo, quiero agradecer a mis directores de tesis, Dr. D. Gustavo LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS y Dr. D. Javier ITURRIOZ DEL CAMPO, sus sugerencias, sus aportaciones de ideas, sus consejos, así como sus críticas, fruto de las cuales se ha ido enriqueciendo el presente trabajo de investigación. También les he de agradecer su constancia, continua dedicación y apoyo recibido durante todo este tiempo, a lo largo del cual han pasado de ser directores de tesis, a ser compañeros y amigos.

Mi agradecimiento también a mis compañeros del departamento de Economía Financiera y Contabilidad III de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid, y a mis compañeros del grupo de investigación de Redes de micro-organizaciones Grupo Somosaguas (RMGS), en especial al Dr. D. Carlos GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ.

He de agradecer a la Dra. D^a Ruth MATEOS DE CABO, del Departamento de Empresa de la Universidad San Pablo-CEU, y al Dr. D. Ricardo GIMENO NOGUÉS, del Departamento de Métodos Cuantitativos de la Universidad Pontificia de Comillas, su dedicación y aportaciones de ideas para la elaboración de la parte analítica.

Quiero expresar también mi gratitud a D. Ricardo LATORRE LÁZARO y a D. Julián MENÉNDEZ MORENO, gerente, y responsable del gabinete técnico, respectivamente, de la Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASALMA), por su disponibilidad, intercambio de opiniones, y documentación facilitada. Así como, por la posibilidad que me han brindado de entrar en contacto con personas vinculadas laboralmente al ámbito de las Sociedades Laborales de diversas zonas de la geografía nacional, permitiéndome así la maduración y reforzamiento de las opiniones formadas.

Mi agradecimiento a la Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales de España (CONFESAL), en especial, a D. Miguel MILLANA SANSATURIO, presidente, y a D. Francesc ABAD RIGLA, secretario de proyectos y formación.

También quiero agradecer a mis compañeros miembros del equipo de investigadores de la Escuela de Estudios Cooperativos por las sugerencias recibidas, que me han ayudado a perfeccionar este trabajo de investigación.

Para terminar, quiero agradecer al Registro de Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid, y al Departamento de Ayudas y Subvenciones a las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid, del Servicio Regional de Empleo, por los datos facilitados sin los cuales no hubiera sido posible la realización de este trabajo de investigación.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
1. LA CAPITALIZACIÓN DEL DESEMPLEO	9
1.1. FUNDAMENTOS Y ESTUDIO DESCRIPTIVO	9
1.1.1. Concepto y características	9
1.1.2. Evolución en cifras	17
1.1.2.1. El mercado laboral español y la prestación por desempleo.....	17
1.1.2.2. El destino de la capitalización del desempleo.	21
1.1.2.2.1. La incorporación como socios de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.....	23
1.1.2.2.2. La incorporación como socios de Sociedades Laborales.	24
1.1.2.2.3. Pasar a la categoría de trabajador autónomo.	26
1.2. MARCO LEGAL	28
1.2.1. Antecedentes legales.....	31
1.2.2. Situación actual.	33
1.3. MARCO INSTITUCIONAL.....	37
1.4. FLUJOS ECONÓMICO-FINANCIEROS	38
1.4.1. Valoración financiera de la casuística de optar o no por la capitalización del desempleo en pago único en función de los beneficiarios.....	39
1.4.1.1. Caso 1: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando sólo por financiar la aportación al capital social antes de la constitución de la misma.....	43
1.4.1.2. Caso 2: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando sólo por financiar la aportación al capital social antes de la constitución de la misma....	53
1.4.1.3. Caso 3: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social antes de la constitución de la misma.	56
1.4.1.4. Caso 4: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social antes de la constitución de la misma.	63
1.4.1.5. Caso 5: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando sólo por la subvención de las cuotas a pagar a la Seguridad Social antes de la constitución de la misma.....	69
1.4.1.6. Caso 6: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando sólo por la subvención de las cuotas a pagar a la Seguridad Social antes de la constitución de la misma.....	74
1.4.1.7. Caso 7: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando sólo por financiar la aportación al capital social después de la constitución de la misma.	78
1.4.1.8. Caso 8: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando sólo por	

financiar la aportación al capital social después de la constitución de la misma. ...	79
1.4.1.9. Caso 9: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social después de la constitución de la misma.	79
1.4.1.10. Caso 10: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social después de la constitución de la misma.	80
1.4.1.11. Caso 11: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando por la subvención de la cuotas de la Seguridad Social después de la constitución de la misma.	80
1.4.1.12. Caso 12: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando por la subvención de las cuotas de la Seguridad Social después de la constitución de la misma.	81
1.4.1.13. Caso 13: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando sólo por financiar la aportación al capital social.	81
1.4.1.14. Caso 14: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando sólo por financiar la aportación al capital social.	82
1.4.1.15. Caso 15: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social.	82
1.4.1.16. Caso 16: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social.	83
1.4.1.17. Caso 17: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando por la subvención de las cuotas de la Seguridad Social.	83
1.4.1.18. Caso 18: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando por la subvención de las cuotas de la Seguridad Social.	84
1.4.1.19. Caso 19: Capitalización del desempleo para constituirse como autónomo optando sólo por subvencionar las cuotas de la Seguridad Social. ...	84
1.4.1.20. Caso 20: Capitalización del desempleo para constituirse como autónomo optando por financiar los gastos de inicio de actividad y las cuotas de la Seguridad Social.	92
1.4.1.21. Caso 21: Capitalización del desempleo para constituirse como autónomo optando por subvencionar únicamente los gastos de inicio de actividad.	99
1.4.1.22. Caso 22: Optar por cobrar el desempleo y esperar a encontrar un nuevo trabajo.	101
1.4.2. La duración del derecho a percibir la prestación por desempleo en función de las distintas alternativas.	102

1.4.3.	Análisis comparativo entre optar por las distintas alternativas ante la capitalización del desempleo.....	108
1.4.4.	Técnicas de las que dispone el decisor para optar por la decisión óptima .	121
2.	LAS SOCIEDADES LABORALES	131
2.1.	FUNDAMENTOS Y ESTUDIO DESCRIPTIVO	131
2.1.1.	Concepto y características específicas de las Sociedades Laborales....	131
2.1.2.	Doble condición como “Anónimas” o “Limitadas” y “Laborales”	133
2.1.3.	Las Sociedades Laborales y el espíritu emprendedor.....	135
2.1.4.	Las Sociedades Laborales y las empresas de participación.....	139
2.1.4.1.	La Sociedad Laboral: empresa de participación.....	140
2.1.4.2.	Los principios cooperativos y las Sociedades Laborales.....	144
2.1.5.	Las Sociedades Laborales frente a otras formas jurídicas.....	148
2.1.5.1.	La Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado	148
2.1.5.2.	La Sociedad Anónima y la Sociedad de Responsabilidad Limitada .	162
2.1.5.3.	La Sociedad Unipersonal de Responsabilidad Limitada y la Sociedad Limitada Nueva Empresa.....	165
2.1.6.	Evolución histórica de las Sociedades Laborales	171
2.1.7.	Las Sociedades Laborales en la actualidad.....	173
2.1.7.1.	Las Sociedades Laborales constituidas y con actividad.....	174
2.1.7.1.1.	Sociedades Laborales registradas.....	174
2.1.7.1.2.	Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social..	176
2.1.7.2.	Análisis por Comunidades Autónomas	178
2.1.7.3.	Análisis por sectores de actividad	181
2.1.7.4.	Análisis por dimensión empresarial	183
2.1.7.5.	La estructura societaria y la creación de empleo.....	184
2.1.7.5.1.	Características de los trabajadores en situación de alta de la Seguridad Social.....	192
2.1.7.5.1.1.	Antigüedad	192
2.1.7.5.1.2.	Edad.....	195
2.1.7.5.1.3.	Sector de Actividad.....	196
2.1.7.5.1.4.	Localización.....	198
2.1.7.5.1.5.	Tamaño empresarial.....	199
2.1.7.6.	Supervivencia de las Sociedades Laborales	200
2.1.8.	Las Sociedades Laborales en el ámbito de la Unión Europea.....	203
2.2.	MARCO LEGAL	205
2.2.1.	Antecedentes legales.....	205
2.2.2.	Legislación vigente.....	207
2.3.	MARCO INSTITUCIONAL.....	211
2.3.1.	Instituciones y Administraciones Públicas	211
2.3.2.	Organizaciones representativas	215
2.4.	MARCO SOCIO-ECONÓMICO	219
2.4.1.	Clasificación y características de los colectivos que conviven en la Sociedad Laboral.....	219
2.4.1.1.	Socios trabajadores	219
2.4.1.2.	Socios capitalistas.....	222
2.4.2.	Relaciones internas socio-Sociedad Laboral	223
2.4.3.	Los trabajadores asalariados y su relación con la Sociedad Laboral....	226

2.4.4.	Asesores externos	228
2.5.	ANÁLISIS DE LOS FLUJOS EMPRESARIALES	228
2.5.1.	FLUJOS INFORMATIVO-DECISIONALES	230
2.5.1.1.	La estructura en la toma de decisiones: los órganos de representación.....	231
2.5.1.2.	La dirección y la gestión.....	235
2.5.1.3.	La participación en la toma de decisiones	238
2.5.1.4.	La Teoría de la Agencia y su aplicación a las Sociedades Laborales.	240
2.5.1.5.	La motivación de los trabajadores.....	246
2.5.2.	FLUJOS REALES	249
2.5.2.1.	La participación de los socios en los flujos productivos o reales	249
2.5.2.2.	La Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial.	251
2.5.3.	FLUJOS ECONÓMICO-FINANCIEROS	259
2.5.3.1.	La función financiera empresarial: desde la perspectiva tradicional y moderna.	260
2.5.3.2.	El objetivo financiero y su elección en la Sociedad Laboral.....	261
2.5.3.3.	La creación de valor y las empresas controladas por trabajadores.....	267
2.5.3.4.	Formación del resultado económico.....	276
2.5.3.5.	La distribución del resultado	285
2.5.3.6.	La participación de los socios en los flujos económico-financieros. .	290
2.5.3.6.1.	La participación de los trabajadores en la empresa y los informes PEPPER.	291
2.5.3.6.1.1.	La participación financiera de los trabajadores en Europa.	298
2.5.3.6.1.2.	La participación financiera de los trabajadores en España.	306
2.5.3.6.2.	Particularidades de las Sociedades Laborales que pueden afectar a la determinación del resultado del ejercicio.	309
2.5.3.6.2.1.	La determinación de los gastos de personal y las implicaciones en el resultado bruto de explotación.....	310
2.5.3.6.2.1.1.	Conflicto de intereses entre los distintos colectivos que conviven en las Sociedades Laborales.	311
2.5.3.6.2.1.2.	Alternativas de remuneración en función del trabajo y del capital aportado.....	314
2.5.3.6.2.1.3.	La sensibilidad de la retribución del socio trabajador según la naturaleza de la forma de retribución	321
2.5.3.6.2.1.4.	Análisis de las implicaciones de optar por una política de beneficio cero.	338
2.5.3.6.2.2.	La determinación de las amortizaciones y su implicación en el cálculo del resultado neto de explotación.....	342
2.5.3.6.2.3.	El tipo impositivo aplicable a las Sociedades Laborales....	344
2.5.3.7.	Estructura económica – financiera	347
2.5.3.7.1.	Estructura económica	347
2.5.3.7.2.	Estructura financiera.....	349
2.5.3.7.2.1.	Financiación propia	352
2.5.3.7.2.1.1.	Reservas.....	352
2.5.3.7.2.1.2.	Amortizaciones y provisiones	354
2.5.3.7.2.1.3.	Capital Social.....	354
2.5.3.7.2.1.4.	Prima de emisión de acciones.....	364
2.5.3.7.2.1.5.	Subvenciones de capital.....	364

2.5.3.7.2.2. Financiación ajena	366
2.5.3.8. Aspectos fiscales	374
2.6. ENFOQUE DE INTEGRACIÓN	375
2.6.1. La concentración empresarial	376
2.6.1.1. La concentración sin vinculación patrimonial	377
2.6.1.2. La concentración con vinculación patrimonial	393
3. ESTUDIO ANALÍTICO DE LAS IMPLICACIONES DEL PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PARTICULARIZADO PARA LAS SOCIEDADES LABORALES MADRILEÑAS	398
3.1. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS	401
3.1.1. Metodología de selección	401
3.1.2. Una primera aproximación a los datos	402
3.2. APLICACIÓN Y RESULTADOS	406
3.2.1. Definición de las variables utilizadas en el análisis	407
3.2.2. Análisis descriptivo de las variables cuantitativas y cualitativas utilizadas	413
3.2.3. Aplicación de la técnica de clasificación denominada Análisis Discriminante	449
3.2.3.1. Variables incluidas en el modelo	450
3.2.3.2. Tipología del Análisis Discriminante	452
3.2.3.2.1. Análisis Discriminante Simple	452
3.2.3.2.2. Análisis Discriminante Múltiple	454
3.2.3.3. Métodos de clasificación	455
3.2.3.3.1. Método del punto de corte	455
3.2.3.3.2. Método basado en el Teorema de Bayes	456
3.2.3.3.3. Método de la distancia de Mahalanobis	457
3.2.3.4. Análisis Discriminante por Pasos	458
3.2.3.4.1. Categorías del Análisis Discriminante por Pasos	458
3.2.3.4.2. Criterios de selección	459
3.2.3.5. Análisis Discriminante aplicado a la muestra de Sociedades Laborales objeto de estudio	462
3.2.3.5.1. Variables utilizadas en el modelo	462
3.2.3.5.2. Análisis Discriminante Simple	463
3.2.3.5.3. Análisis Discriminante Simple por Pasos	471
3.2.4. Aplicación del modelo de regresión logística: LOGIT	482
3.2.4.1. Variables incluidas en el modelo	487
3.2.4.2. Tipología del Modelo de Regresión Logística	488
3.2.4.2.1. Modelo de Regresión Logística de elección binaria: LOGIT ...	489
3.2.4.2.2. Modelo de Regresión Logística de elección múltiple	492
3.2.4.3. Métodos de entrada de las variables en el modelo	496
3.2.4.4. Modelo de Regresión Logística: LOGIT por pasos	496
3.2.4.4.1. Categorías del Modelo de Regresión Logística por pasos	497
3.2.4.4.2. Criterios de selección	498
3.2.4.5. Modelo de Regresión Logística: LOGIT aplicado a la muestra de Sociedades Laborales objeto de estudio	499
3.2.4.5.1. Variables utilizadas en el modelo	499
3.2.4.5.2. Modelo del Regresión Logística	500
3.2.4.5.3. Modelo de Regresión Logística por pasos	505
3.2.5. Conclusiones del análisis	517
3.2.6. Sugerencias de mejora de la gestión empresarial	523

4. RESUMEN Y CONCLUSIONES	526
4.1. Propuestas de actuación.....	554
4.2. Futuras líneas de investigación.....	555
5. ANEXOS	557
6. BIBLIOGRAFIA	560

Índice de Tablas.

Tabla - 1 Modalidades de pago único a las que se pueden destinar los fondos recibidos	12
Tabla - 2 Duración de la prestación contributiva en función de los días cotizados	15
Tabla - 3 Situación del mercado laboral en España (en miles de personas).....	18
Tabla - 4 Beneficiarios de prestaciones por desempleo (en miles de personas).....	19
Tabla - 5 Etapas de la Capitalización por desempleo en pago único	36
Tabla - 6 Casuística de optar o no por la capitalización del desempleo en pago único	40
Tabla - 7 Determinación de la duración de la prestación por desempleo en pago único según las distintas alternativas.....	108
Tabla - 8 Alternativas de las que dispone el desempleado para tomar la decisión óptima	122
Tabla - 9 Esperanza del VAN, varianza del VAN y Coeficiente de Variación.....	126
Tabla - 10 Valoración de los distintos caminos.....	126
Tabla - 11 Principales características e implicaciones de las Sociedades Laborales	132
Tabla - 12 Entidades que configuran la Economía Social en España	141
Tabla - 13 Resumen de los principios cooperativos y sus implicaciones.....	147
Tabla - 14 Análisis comparativo del Capital Social de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y las Sociedades Laborales	153
Tabla - 15 Otros aspectos diferenciadores.....	162
Tabla - 16 Comparativa de las Sociedades Anónimas y de Responsabilidad Limitada y las Sociedades Laborales	163
Tabla - 17 Características de la Sociedad Limitada Nueva Empresa	167
Tabla - 18 La participación en los flujos empresariales	169
Tabla - 19 Sociedades Laborales registradas en el período comprendido entre 1999 y 2006	175
Tabla - 20 Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social en el período comprendido entre 1999 y 2006.....	176
Tabla - 21 Sociedades Laborales registradas por Comunidad Autónoma en el año 2005	179
Tabla - 22 Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social por Comunidad Autónoma a 31 de diciembre de 2006	180
Tabla - 23 Distribución de las Sociedades Laborales registradas según clase y sector de actividad en 2005.....	181
Tabla - 24 Distribución de las Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social según clase y sector de actividad a 31 de diciembre del 2006	182
Tabla - 25 Distribución de las Sociedades Laborales según clase y tamaño empresarial a 31 de diciembre de 2006.....	183
Tabla - 26 Distribución de los socios de las Sociedades Laborales registrados entre 1999 y 2006	186
Tabla - 27 Distribución de los socios de las Sociedades Laborales según clase entre enero y septiembre del 2006.....	188

Tabla - 28 Distribución de los socios de las Sociedades Laborales según sexo entre 1999 y 2006	189
Tabla - 29 Distribución de los socios de las Sociedades Laborales según clase y sexo entre enero y septiembre de 2006	190
Tabla - 30 Número medio de trabajadores según clase a fecha de 30 de septiembre del período comprendido entre 2003 y 2006	192
Tabla - 31 Distribución de los trabajadores de las Sociedades Laborales según antigüedad entre 2003 y 2006 en porcentaje	193
Tabla - 32 Trabajadores según clase y año de alta en la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2006	194
Tabla - 33 Distribución de los trabajadores de las Sociedades Laborales según la edad entre 2003 y 2006 en porcentaje	195
Tabla - 34 Distribución de trabajadores de las Sociedades Laborales según clase y sector a 31 de diciembre de 2006	197
Tabla - 35 Distribución de los trabajadores por Comunidades Autónomas y clase a 31 de diciembre del 2006.....	198
Tabla - 36 Distribución del número de trabajadores de las Sociedades Laborales según clase y tamaño empresarial a 31 de diciembre del 2006	199
Tabla - 37 Sociedades Laborales en función del año de alta en la Seguridad Social a 30 de septiembre de 2006	202
Tabla - 38 Supervivencia media en años de las Sociedades Laborales en porcentaje respecto al origen desde el año 1997 al 2005	202
Tabla - 39 Consejerías y Departamentos Autonómicos que promueven la Economía Social	214
Tabla - 40 Asociaciones Territoriales en el ámbito Autonómico.....	217
Tabla - 41 Regímenes de la Seguridad Social aplicables a los socios.....	225
Tabla - 42 Conflictividad entre la propiedad y la dirección y gestión	242
Tabla - 43 Mecanismos de control internos y externos	245
Tabla - 44 Teorías sobre la motivación	247
Tabla - 45 Comparativa entre las características de la Función Financiera Tradicional y Moderna.....	261
Tabla - 46 Conceptos relacionados con la creación de valor	268
Tabla - 47 Medidas de creación de valor en empresas cotizadas	269
Tabla - 48 Indicadores clásicos y modernos de creación de valor en empresas no cotizadas	271
Tabla - 49 Formato de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias según lo establecido en el Borrador del nuevo Plan General Contable	279
Tabla - 50 Requisitos para poder presentar Cuenta de Pérdidas y Ganancias Abreviada	281
Tabla - 51 Cuenta de Resultados en formato analítico según el Plan General Contable	282
Tabla - 52 Equivalencias entre la cuenta de resultados obligatoria y la cuenta de resultados analítica establecidas por el Plan General Contable.....	283
Tabla - 53 Resumen de la aplicación del resultado positivo del ejercicio.....	288
Tabla - 54 Resumen de las principales ventajas y desventajas de la participación financiera desde el punto de vista de los gobiernos y sindicatos de los estados miembros	293
Tabla - 55 Comparativa entre los Planes de Participación en Beneficios y los Planes de Participación en la Propiedad	296

Tabla - 56 Características de las empresas europeas en función de los planes de participación financiera que utilizan.....	300
Tabla - 57 Porcentaje de programas de participación financiera selectivos y colectivos en 15 países miembros de la Unión Europea.....	303
Tabla - 58 Resumen de la participación financiera de los socios trabajadores en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y en las Sociedades Laborales.....	309
Tabla - 59 Resumen de las contraprestaciones que puede percibir el socio trabajador.....	310
Tabla - 60 Retribución por la prestación de trabajo y/o capital según colectivos y casuística.....	320
Tabla - 61 Gasto salarial por empleado y dividendo bruto por socio según casuística	320
Tabla - 62 Gasto salarial y dividendo bruto para la empresa según casuística	320
Tabla - 63 Resumen de los distintos conceptos de cotización.....	334
Tabla - 64 Resumen de tipos impositivos relativos al Impuesto de Sociedades aplicables en el territorio nacional.....	346
Tabla - 65 Requisitos para poder presentar Balance abreviado.....	347
Tabla - 66 Comparativa de la composición del Activo del Balance	348
Tabla - 67 Comparativa de la composición del Patrimonio Neto y del Pasivo	350
Tabla - 68 Fuentes de financiación propias	352
Tabla - 69 Variaciones de las reservas	353
Tabla - 70 Variaciones de las amortizaciones y provisiones.....	354
Tabla - 71 Resumen de las implicaciones para la sociedad de la venta de los títulos que posee el socio trabajador.....	362
Tabla - 72 Variación de la cifra del capital social	363
Tabla - 73 Resumen de ayudas y subvenciones para las Sociedades Laborales	365
Tabla - 74 Resumen de las bonificaciones fiscales aplicables a las Sociedades Laborales	375
Tabla - 75 Factores determinantes del éxito de la cooperación empresarial	378
Tabla - 76 Resumen de las distintas formas de concentración empresarial	381
Tabla - 77 Estadísticos descriptivos de las variables que miden el tamaño empresarial	403
Tabla - 78 Resumen de las variables utilizadas en el análisis	413
Tabla - 79 Sociedades Laborales españolas cuyos socios trabajadores se han acogido al sistema de capitalización del desempleo	414
Tabla - 80 Distribución de la población ocupada y parada por zonas geográficas en la Comunidad de Madrid	418
Tabla - 81 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la zona geográfica	421
Tabla - 82 Clasificación de las empresas según su tamaño en función de la normativa europea.....	423
Tabla - 83 Clasificación de las Sociedades Laborales objeto de estudio	423
Tabla - 84 Distribución de las Sociedades Laborales en función del Importe neto de la cifra de ventas.....	424
Tabla - 85 Análisis descriptivo de la variable Importe neto de la cifra de ventas.....	426
Tabla - 86 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Solvencia	428
Tabla - 87 Análisis descriptivo de la variable Ratio de Solvencia	429
Tabla - 88 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Liquidez.....	430
Tabla - 89 Análisis descriptivo de la variable Ratio de Liquidez.....	432

Tabla - 90 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Rentabilidad.....	433
Tabla - 91 Análisis descriptivo de la variable Ratio de Rentabilidad	434
Tabla - 92 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Actividad	435
Tabla - 93 Análisis descriptivo de la variable Ratio de Actividad	437
Tabla - 94 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Productividad.....	438
Tabla - 95 Análisis descriptivo de la variable Ratio de Productividad	440
Tabla - 96 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Endeudamiento	441
Tabla - 97 Análisis descriptivo de la variable Ratio de Endeudamiento.....	442
Tabla - 98 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Generación de Recursos	444
Tabla - 99 Análisis descriptivo de la variable Ratio de Generación de Recursos	445
Tabla - 100 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Gastos de Personal por Empleado	447
Tabla - 101 Análisis descriptivo de la variable Ratio de Gastos de Personal por Empleado.....	448
Tabla - 102 Estadísticos de grupo	464
Tabla - 103 Pruebas de igualdad de las medias de los grupos.....	465
Tabla - 104 Resumen de la función canónica discriminante	467
Tabla - 105 Coeficientes de las funciones discriminantes canónicas	469
Tabla - 106 Funciones en los centroides de los grupos	470
Tabla - 107 Matriz de estructura.....	470
Tabla - 108 Resultado de la clasificación con todas las variables para probabilidades previas iguales	471
Tabla - 109 Variables introducidas / eliminadas	472
Tabla - 110 Variables en el análisis.....	474
Tabla - 111 Resumen de la función canónica discriminante	476
Tabla - 112 Coeficientes de las funciones discriminantes canónicas.....	477
Tabla - 113 Funciones en los centroides de los grupos	477
Tabla - 114 Matriz de estructura.....	480
Tabla - 115 Coeficientes de la función de clasificación.....	480
Tabla - 116 Resultado de la clasificación del modelo con seis variables para probabilidades previas iguales.....	481
Tabla - 117 Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo.....	500
Tabla - 118 Resumen de los modelos.....	501
Tabla - 119 Prueba de Hosmer y Lemeshow	502
Tabla - 120 Tabla de clasificación.....	502
Tabla - 121 Variables en la ecuación	503
Tabla - 122 Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo.....	506
Tabla - 123 Resumen de los modelos.....	507
Tabla - 124 Prueba de Hosmer y Lemeshow	509
Tabla - 125 Tabla de contingencias para la prueba de Hosmer y Lemeshow	510
Tabla - 126 Tabla de clasificación.....	511
Tabla - 127 Variables en la ecuación	512

Índice de Gráficos:

Gráfico - 1 Evolución de la Tasa de Capitalización sobre el total de prestaciones por desempleo y sobre el total de prestaciones por desempleo de nivel contributivo	19
Gráfico - 2 Número de días capitalizados por trabajador.....	20
Gráfico - 3 Importe líquido capitalizado por trabajador (en euros).....	21
Gráfico - 4 Posibles destinos de la capitalización por desempleo	22
Gráfico - 5 Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado constituidas y socios iniciales.....	23
Gráfico - 6 Capitalización del desempleo por socios de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.....	24
Gráfico - 7 Sociedades Laborales constituidas y socios iniciales	25
Gráfico - 8.....	25
Gráfico - 9 Evolución del número de trabajadores autónomos	26
Gráfico - 10 Capitalización del desempleo por trabajadores autónomos	27
Gráfico - 11 Capitalización del desempleo según alternativa elegida.....	28
Gráfico - 12 Requisitos de acceso en las diferentes etapas en el desarrollo legal de la capitalización del desempleo y destino de los fondos recibidos	30
Gráfico - 13 Duración de la prestación por desempleo según las distintas alternativas	103
Gráfico - 14 Árbol de decisión para la elección entre las distintas alternativas planteadas	123
Gráfico - 15 Doble condición de las Sociedades Laborales	134
Gráfico - 16 Transformación de los estudiantes universitarios en emprendedores	138
Gráfico - 17 La Sociedad Laboral como empresa de participación	143
Gráfico - 18 Evolución del PIB y de las Sociedades Laborales registradas.....	172
Gráfico - 19 Sociedades Laborales registradas en el período comprendido entre 1999 y 2006(*)	175
Gráfico - 20 Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social en el período comprendido entre 1999 y 2006.....	177
Gráfico - 21 Distribución de las Sociedades Laborales registradas según sector de actividad en 2005.....	182
Gráfico - 22 Distribución de las Sociedades Laborales según clase y tamaño empresarial a 31 de diciembre de 2006	184
Gráfico - 23 Distribución de los socios de las Sociedades Laborales registrados entre 1999 y 2006(*)	187
Gráfico - 24 Distribución de los socios de las Sociedades Laborales según clase y sexo entre enero y septiembre de 2006	191
Gráfico - 25 Distribución de los trabajadores de las Sociedades Laborales según antigüedad a 31 de diciembre del 2006 en porcentaje.....	194
Gráfico - 26 Sociedades Laborales que perviven en función del año de alta en la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2006.....	195
Gráfico - 27 Distribución de los trabajadores de las Sociedades Laborales según la edad a 31 de diciembre del 2006 en porcentaje.....	196
Gráfico - 28 Distribución de trabajadores de las Sociedades Laborales según clase y sector a 31 de diciembre de 2006	197
Gráfico - 29 Distribución del número de trabajadores de las Sociedades Laborales según clase y tamaño empresarial a 31 de diciembre de 2006	200
Gráfico - 30 Supervivencia en años de las Sociedades Laborales en porcentaje respecto al origen	203

Gráfico - 31 Organigrama del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	213
Gráfico - 32 Flujos empresariales.....	229
Gráfico - 33 La participación de los distintos colectivos en los flujos empresariales	230
Gráfico - 34 Relación de agencia entre los colectivos de las Sociedades Laborales..	241
Gráfico - 35 Determinación del Resultado del Ejercicio.....	277
Gráfico - 36 Porcentaje de utilización de los planes de participación financiera de los trabajadores en las empresas europeas	298
Gráfico - 37 Porcentaje de planes de participación en la propiedad en la UE-15	304
Gráfico - 38 Porcentaje de planes de participación en los resultados en la UE-15	305
Gráfico - 39 Conflicto de intereses entre los diferentes colectivos	313
Gráfico - 40 Comparativa de la tributación de los dividendos y las ganancias de capital	329
Gráfico - 41 Consecuencias de la política de beneficio previsto cero.....	339
Gráfico - 42 Derechos de suscripción preferente en la transmisión <i>inter vivos</i> de acciones o participaciones sociales de la clase laboral.....	357
Gráfico - 43 Éxito y fracaso de las alianzas entre empresas	380
Gráfico - 44 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la forma jurídica	404
Gráfico - 45 Distribución sectorial	405
Gráfico - 46 Distribución de las Sociedades Laborales en función de la Capitalización del Desempleo	406
Gráfico - 47 Evolución (en porcentaje) de la capitalización del desempleo en las Sociedades Laborales	415
Gráfico - 48 Distribución de la población ocupada y parada de la Comunidad de Madrid por zonas geográficas en porcentaje	419
Gráfico - 49 Evolución en porcentaje de la Tasa de Paro en la Comunidad de Madrid según zonas geográficas entre los años 2001 y 2003	420
Gráfico - 50 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo por zonas geográficas de la Comunidad de Madrid	421
Gráfico - 51 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo por Importe neto de la cifra de ventas	425
Gráfico - 52 Histogramas de la variable Importe neto de la cifra de ventas	427
Gráfico - 53 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Solvencia.....	429
Gráfico - 54 Histogramas de la variable Ratio de Solvencia.....	430
Gráfico - 55 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Liquidez	431
Gráfico - 56 Histogramas de la variable Ratio de Liquidez	432
Gráfico - 57 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Rentabilidad	434
Gráfico - 58 Histogramas de la variable Ratio de Rentabilidad.....	435
Gráfico - 59 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Actividad.....	436
Gráfico - 60 Histogramas de la variable Ratio de Actividad.....	437
Gráfico - 61 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio Productividad.....	439
Gráfico - 62 Histogramas de la variable Ratio de Productividad.....	440
Gráfico - 63 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Endeudamiento	442

Gráfico - 64 Histogramas de la variable Ratio de Endeudamiento	443
Gráfico - 65 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Generación de Recursos	445
Gráfico - 66 Histogramas de la variable Ratio de Generación de Recursos.....	446
Gráfico - 67 Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Gastos de Personal por Empleado.....	448
Gráfico - 68 Histogramas de la variable Ratio de Gastos de Personal por Empleado	449
Gráfico - 69 Representación gráfica del modelo de regresión logística.....	484
Gráfico - 70 Comparación gráfica de los modelos LOGIT y PROBIT	486
Gráfico - 71 Probabilidades observadas y estimadas	516

INTRODUCCIÓN

Desde que en el año 1985, a través del Real Decreto 1044/85¹, de 19 de junio, se contemplara la prestación por desempleo mediante pago único, este instrumento ha sido la base sobre la que se han canalizado numerosas iniciativas profesionales y empresariales contribuyendo de forma incontestable a la creación de empleo estable. Así, el trabajador que pierde su empleo y es beneficiario de una prestación de tipo contributivo, puede optar por hacer uso de dicha medida para incorporarse como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, a una Sociedad Laboral, darse de alta como autónomo, o por el contrario, puede permanecer desempleado a la espera de encontrar un nuevo empleo como trabajador por cuenta ajena.

La Unión Europea se ha mostrado proclive al fomento y difusión de este tipo de políticas que promueven la participación de los trabajadores en las empresas en las que trabajaban en los distintos Estados miembros como pilar para conseguir incrementar la motivación de los trabajadores y con ello, la productividad, la competitividad y la rentabilidad de las propias empresas. Se contribuye así, a crear empleo de calidad al establecerse vínculos estables entre los trabajadores y las empresas en las que prestan sus servicios.

En esta línea, se han elaborado los informes PEPPER (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*), en los que se propone que los trabajadores participen bien, de forma directa en los beneficios de la empresa, o bien, de forma indirecta en el capital social de la misma. Por tanto, desde la Unión Europea, se recomienda la materialización de nuevas iniciativas empresariales bajo la forma jurídica de las Sociedades Laborales, en las que confluyen ambos tipos de participación tanto en los beneficios como en la propiedad, constituyendo un modelo a seguir por el resto de países miembros.

En la mayoría de las Sociedades Laborales que se crean en la actualidad sus socios trabajadores, que asumen el doble papel de propietarios y trabajadores, han optado por

¹ ESPAÑA. REAL DECRETO 1044/85, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo, *Boletín Oficial del Estado*, nº 157, de 2 de julio.

la utilización de la percepción de la prestación del desempleo en pago único como fórmula para reincorporarse al mercado laboral, permitiéndoles obtener la financiación inicial necesaria para la puesta en marcha de estas actividades empresariales, generándose así empleo de calidad y estable.

a) Objetivos.

En el presente trabajo de investigación se trata de determinar la incidencia de la capitalización del desempleo, como política activa de generación de empleo, en la creación de las Sociedades Laborales. Así como, establecer los principales aspectos económico-financieros que diferencian la gestión empresarial de las Sociedades Laborales, así constituidas, y el resto de Sociedades Laborales, teniendo en cuenta el nivel de riesgo asumido por los socios trabajadores, en el ámbito de la Comunidad de Madrid durante el período comprendido entre los años 2001 y 2003. Este objetivo genérico se puede desglosar en tres subobjetivos específicos:

- Establecer un modelo de decisión basado en la valoración financiera de las distintas alternativas posibles que se le presentan al desempleado ante la decisión de optar o no por la capitalización del desempleo.
- Analizar las características específicas de las Sociedades Laborales actuales desde las distintas perspectivas del marco legal, institucional y socio-económico. Desde el punto de vista empresarial, se estudian los tres tipos de flujos: informativo-decisionales, reales y económico-financieros, con el propósito de determinar las particularidades de esta forma jurídica en el desarrollo de su actividad empresarial. Además, se tiene en cuenta el enfoque de integración en el que se ponen de manifiesto las distintas formas de concentración empresarial que pueden utilizar estas empresas con el objetivo de aumentar su competitividad para no ser excluidas del mercado.
- Determinar, entre un grupo de variables que describen la situación económica y financiera de una empresa, aquellas que son significativas para diferenciar a las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid

cuyos socios trabajadores han utilizado la capitalización del desempleo de aquellas otras en las que no han hecho uso de dicha medida. Aplicando, para ello, dos técnicas del análisis multivariante, el análisis discriminante y el modelo de regresión logística LOGIT. Así como, en función de los resultados obtenidos, establecer la relación que existe entre las políticas de gestión empresarial adoptadas y el nivel de riesgo que asumen los socios trabajadores, en los dos tipos de sociedades analizadas.

b) Metodología.

La documentación necesaria para la elaboración de este trabajo de investigación se ha recopilado mediante la consulta a distintas fuentes información.

- La bibliografía que se ha utilizado ha sido tanto genérica, como específica sobre las Sociedades Laborales. Dichas referencias bibliográficas se han citado siguiendo los criterios establecidos por la norma ISO 690-1987 y su equivalente UNE 50-104-94.
- Las bases de datos consultadas han sido las siguientes:
 - o Registro de Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid gestionado por la Dirección General de Trabajo.
 - o Departamento de Ayudas y Subvenciones a las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid del Servicio Regional de Empleo.
 - o Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI).
 - o Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
 - o Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.
- El programa informático utilizado para el tratamiento estadístico de los datos ha sido la versión 12 del programa SPSS.
- De Internet se ha obtenido información relativa a la legislación, a estadísticas, informes, documentos de trabajo, artículos, asociaciones e instituciones representativas del sector, así como de otros organismos nacionales e internacionales.
- Informes emitidos por diversas entidades, entre ellas, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por la Confederación Empresarial de

Sociedades Anónimas Laborales de España (CONFESAL) y por la Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASALMA).

- Asistencia a diversos congresos y seminarios de investigación sobre organizaciones de participación.

c) Estructura.

El presente trabajo de investigación se estructura en cuatro grandes bloques:

1. La capitalización del desempleo.
2. Las Sociedades Laborales.
3. Estudio analítico de las implicaciones del pago único de la prestación por desempleo particularizado para las Sociedades Laborales madrileñas.
4. Resumen y Conclusiones.

A continuación se describe sucintamente el contenido de cada una de las cuatro partes fundamentales.

1. La primera parte se centra en la capitalización del desempleo, como medida activa de creación de empleo que permite dinamizar el mercado laboral español, así como, en las distintas alternativas que ofrece al beneficiario para su materialización efectiva.
 - En el primer epígrafe se describe en qué consiste la capitalización por desempleo y quienes pueden ser beneficiarios de la misma, así como los requisitos que se han de cumplir en lo relativo al destino de los fondos recibidos. Así, el trabajador que pase a encontrarse en situación de desempleo puede utilizar la capitalización del desempleo para incorporarse como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, a una Sociedad Laboral o bien darse de alta como trabajador autónomo.

- En el segundo epígrafe se recogen los fundamentos legales que regulan la capitalización del desempleo. Desde que se aprobó el Real Decreto 1044/85 pueden diferenciarse varias etapas en el desarrollo de esta herramienta. En cada una de ellas han sido de aplicación normas diferentes y los requisitos para poder acogerse a esta opción también han sido distintos.
 - En el tercer epígrafe se encuadra la capitalización del desempleo dentro del ámbito institucional, correspondiéndole al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales las competencias en materia laboral. No obstante, el servicio público de empleo es el organismo que se encarga en última instancia de ayudar a conseguir empleo a los trabajadores desempleados y de gestionar las prestaciones por desempleo, entre las que se incluye la capitalización del desempleo.
 - En el cuarto epígrafe se analizan los flujos económico – financieros que puede percibir el trabajador desempleado que opte, o no, por percibir la capitalización por desempleo en función de la alternativa elegida. Para ello se realiza la valoración financiera actualizada de las distintas opciones disponibles. Con el objetivo de ayudar al beneficiario a elegir la alternativa óptima, teniendo en cuenta su grado de aversión al riesgo, se plantea la utilización de la técnica de los árboles de decisión y de la teoría de valoración de opciones, en particular, la valoración de la opción real de diferimiento.
2. La segunda parte se centra en el estudio de la figura jurídica de las Sociedades Laborales, caracterizadas por el doble papel que desempeñan los socios trabajadores, siendo a la vez propietarios y trabajadores.
- En el primer epígrafe se describen las notas características de las Sociedades Laborales, así como los principales aspectos diferenciadores con respecto a otras formas jurídicas. También se realiza un análisis, en términos cuantitativos, de la realidad actual de esta forma jurídica.

- En el segundo epígrafe se aborda el marco legislativo que ha regulado esta figura jurídica desde la aparición de la primera Sociedad Anónima Laboral hasta la actualidad. Así, la legislación se ha tenido que ir adaptando a las exigencias que demandaban las Sociedades Laborales en cada una de las etapas. Dado que desde hace diez años no ha habido modificaciones en la legislación, desde CONFESAL (Confederación Empresarial de Sociedades Laborales) se propone una nueva adaptación de la legislación para adecuarse, una vez más, al nuevo marco económico actual.
- En el tercer epígrafe se estudia el marco institucional, siendo el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el que tiene atribuidas las competencias en materia laboral. Es la Secretaría General de Empleo la encargada de la política relativa al sector de la economía social, que para el cumplimiento de sus objetivos en materia de economía social, se apoya en la Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo. En el ámbito autonómico, se determinan cuáles son las consejerías o departamentos a quienes les corresponde el fomento e impulso del desarrollo de las empresas de Economía Social, entre las que se encuentran las Sociedades Laborales. Mientras que, en el ámbito local, son los ayuntamientos los encargados de asumir dichas funciones. En este tipo de sociedades el asociacionismo desempeña un papel fundamental.
- En el cuarto epígrafe se analiza el marco socio – económico, describiéndose de forma pormenorizada las características de los distintos colectivos que conviven en las Sociedades Laborales: socios trabajadores, socios capitalistas, trabajadores no socios y asesores externos. Así como sus relaciones con la Sociedad Laboral en lo relativo a los derechos económicos y políticos, y a las obligaciones.

- En el quinto epígrafe se estudia la participación de los socios trabajadores, de los socios capitalistas y de los trabajadores no socios, en los tres tipos de flujos empresariales: los flujos informativo – decisionales, los flujos productivos o reales y los flujos económico – financieros, así como los aspectos fundamentales que caracterizan a cada uno de ellos.
 - En el sexto epígrafe se describen los procesos de concentración empresarial diferenciando entre los que implican vinculación patrimonial y aquellos en los que no existe tal vinculación, tanto desde una perspectiva genérica, como desde la aplicación particularizada para el caso de las Sociedades Laborales.
3. La tercera parte se centra en el estudio analítico de las implicaciones de la capitalización del desempleo aplicado al caso concreto de las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid, desarrollándose su contenido mediante los siguientes epígrafes:
- En el primer epígrafe se describe la metodología de selección de la muestra objeto de estudio, y se analizan en términos generales las características que presentan las empresas que componen dicha muestra.
 - En el segundo epígrafe se definen las variables que se van a utilizar para la aplicación de las técnicas del análisis multivariante, el análisis discriminante y el modelo de regresión logística (LOGIT), y se lleva a cabo un análisis descriptivo tanto de las variables cuantitativas como cualitativas. En este epígrafe se trata de determinar cuáles pueden ser las variables económico–financieras que permitan discriminar y caracterizar a las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid en función de si sus socios trabajadores han capitalizado o no el desempleo. Estableciéndose la relación que existe entre las distintas políticas de gestión empresarial aplicadas y el nivel de riesgo asumido por los socios trabajadores en cada caso.

4. La cuarta parte recoge un resumen de lo desarrollado en los epígrafes anteriores así como de las principales conclusiones extraídas del análisis realizado, y una serie de propuestas de actuación.

1. LA CAPITALIZACIÓN DEL DESEMPLEO

La capitalización del desempleo, como medida activa de creación de empleo, ha supuesto una alternativa de gran valía para aquellos trabajadores que habiendo perdido su empleo anterior quieren volver a estar en activo.

1.1. FUNDAMENTOS Y ESTUDIO DESCRIPTIVO

Se trata de delimitar conceptualmente la capitalización del desempleo, así como de establecer las principales características, requisitos de acceso y obligaciones que han de cumplir los beneficiarios; y las distintas alternativas que se le ofertan al beneficiario para el desarrollo de su actividad empresarial.

1.1.1. Concepto y características

La capitalización por desempleo, o prestación por desempleo en pago único, es una medida de fomento de empleo que permite al beneficiario percibir el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo, siempre que le resten al menos tres mensualidades.

La denominación de “capitalización” resulta un tanto ambigua y paradójica, dado que en realidad la determinación de la cuantía de los fondos a recibir se realiza mediante la “actualización” al momento presente de las cantidades relativas a la prestación por desempleo pendientes de percibir. Para ello, se aplica el tipo de interés legal del dinero que se establece cada año en los presupuestos generales del estado².

² ESPAÑA. LEY 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. *Boletín Oficial del Estado*, nº 311, de 29 de diciembre. En la disposición adicional trigésima, se establece que el tipo de interés legal del dinero hasta el 31 de diciembre del 2007 es del 5 por ciento. ESPAÑA. LEY 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. *Boletín Oficial del Estado*, nº 312, de 30 de diciembre. En la disposición adicional vigésimo primera queda establecido el tipo de interés legal del dinero hasta el 31 de diciembre del 2006 en el 4 por ciento.

En el caso de que en un momento previo se hubiera hecho uso de dicha medida, pero no se hubiera agotado toda la prestación, y le quedara una parte pendiente de percibir, el beneficiario sólo podrá volver a acogerse a esta medida siempre que hubiera transcurrido un período de tiempo equivalente al tiempo durante el cual hubiera cobrado la prestación por desempleo de haberla recibido mes a mes.

Esta medida de fomento de empleo va destinada a los desempleados, beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo, siempre que tengan pendiente de percibir al menos tres meses, y no hayan utilizado esta medida en los cuatro años anteriores, que inicien una actividad empresarial y que pertenezcan a uno de los siguientes colectivos:

- Desempleados que se incorporen como socios trabajadores con contrato estable a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral, bien a una sociedad ya existente (siempre que si hubiera existido una relación laboral previa ésta sea inferior a 24 meses) o de nueva creación, ya sea antes o después de su constitución.
- Desempleados que desarrollen una actividad empresarial dándose de alta en la Seguridad Social como trabajadores autónomos.

La actividad empresarial ha de iniciarse después de la solicitud³. En el caso de que el desempleado hubiera presentado una demanda por el cese de la relación laboral previa, la solicitud se presentará con posterioridad a la resolución judicial.

Los fondos percibidos de la prestación por desempleo en pago único, que pueden solicitar los beneficiarios, se pueden destinar a:

³ La pérdida de este derecho cuando el autónomo se da de alta puede suponer un obstáculo inicial, dado que “el comienzo de la actividad como autónomo no implica la existencia de clientes que garanticen la supervivencia económica del trabajador”. Por tanto, se propone “hacer compatible la prestación por desempleo con el alta fiscal, cuando esta aún no ha comenzado efectivamente”. Véase en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. El empresario individual: situación actual y propuesta de actuación futuras. *CIRIEC-España*, nº 52, agosto, 2005, p. 214.

- Subvencionar la aportación al capital social, incluida la cuota de ingreso fijada en los estatutos o establecida en la asamblea general, necesaria para adquirir la condición de socio trabajador e incorporarse a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral, o para subvencionar la inversión inicial de la actividad⁴ para el caso de los trabajadores autónomos. La prestación pendiente de percibir se calcula en días completos, y se aplica el descuento del tipo de interés legal del dinero.

- Subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social. En este caso, la cuantía de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social es fija, según la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social el primer mes de inicio de la actividad calculada en días completos de prestación, y no se aplica el descuento del interés legal del dinero. Si el mes en el que se inicia la actividad no fuera completo, se calcula la cantidad correspondiente a dicho período. El beneficiario tendrá que presentar el boletín de cotización al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos del primer mes de actividad sellado o el justificante de haber realizado el ingreso en el banco, o en caso de ser trabajador por cuenta ajena la nómina del primer mes. El Servicio Público de Empleo Estatal, tras la comprobación de que el beneficiario continúa de alta en la Seguridad Social, cada mes ingresará la cantidad correspondiente en la cuenta corriente indicada en la solicitud. No obstante, previamente a la percepción de dicha cantidad, el trabajador autónomo o la empresa deberá cumplir con la obligación empresarial de ingresar a la Seguridad Social el importe correspondiente a la cuota mensual. El beneficiario percibirá el importe de las cuotas mensuales siempre que continúe desarrollando la actividad empresarial y le queden cantidades pendientes de percibir.

⁴ Se incluyen los gastos de compra de bienes o derechos, los gastos de los tres primeros meses relativos a las cargas tributarias, alquiler, acondicionamiento del local... necesarios para la puesta en marcha del negocio.

- Destinar parte de la prestación pendiente de percibir a la financiación de la aportación al capital social necesaria para adquirir la condición de socio trabajador, en el caso de incorporarse a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral, o a financiar la inversión inicial, si se da de alta como trabajador autónomo; y el resto a subvencionar las cuotas de la Seguridad Social.

Tabla - 1
Modalidades de pago único a las que se pueden destinar los fondos recibidos

Destino de los fondos percibidos	Socios trabajador de SCTA o de Sociedad Laboral	Trabajador Autónomo
Subvencionar la aportación al capital social o la inversión inicial	Si se aporta la cantidad total al capital social se puede obtener durante el tiempo que se hubiera percibido la prestación por desempleo mes a mes: -Subvención del 50% de las cuotas de la SS calculadas sobre la base mínima (autónomos) -Subvención del 100% de la cotización del trabajador	Máximo 40% para subvencionar la inversión inicial. (No hay límite si tiene un grado de minusvalía $\geq 33\%$)
Subvencionar sólo las cuotas a pagar a la Seguridad Social (SS)	Destina la cantidad total a subvencionar las cuotas a la SS	Destina la cantidad total a subvencionar las cuotas a la SS
Destinar una parte a subvencionar la aportación al capital social o a la inversión inicial, y el resto a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social	Si la cantidad que aporta a la sociedad es inferior a la prestación por desempleo pendiente de percibir, puede destinar el resto a financiar las cuotas de la SS.	Máximo el 40% para subvencionar la inversión inicial, y el resto (mínimo del 60%) para subvencionar las cuotas de SS (No hay límite si tiene un grado de minusvalía $\geq 33\%$)

Fuente: Elaboración propia.

Nota: SCTA (Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado).

Esta medida de fomento del empleo va destinada únicamente a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo y sean beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo. Para tener derecho a dicha prestación es necesario que la relación laboral previa se haya terminado de forma involuntaria por parte del trabajador por cuenta ajena, que el trabajador no tenga 65 años (salvo que no tenga las cotizaciones necesarias para jubilarse), que no trabaje a tiempo completo ni

por cuenta propia ni ajena, que no perciba una pensión de la Seguridad Social que no sea compatible con trabajo, y además ha de estar inscrito como demandante de empleo.

El importe de la prestación se determinará en función de las cotizaciones que el trabajador hubiera realizado mientras estuvo trabajando. Como mínimo el trabajador ha de tener 360 días trabajados con cotización por desempleo (se incluye la cotización a la Seguridad Social por jubilación, incapacidad temporal, invalidez, muerte y supervivencia, protección a la familia y asistencia sanitaria). Para establecer el importe a percibir se calcula la base reguladora sumando las bases de cotización por contingencias profesionales de los últimos 180 días cotizados a la Seguridad Social y se divide por 180. Durante los seis primeros meses se tiene derecho al 70 por ciento de la base reguladora y a partir del día 181 al 60 por ciento de la misma. Al importe bruto anterior se le descuenta la Seguridad Social y la retención a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF). De tal forma que:

$$\text{Importe a percibir} = \sum_{i=1}^{180} (BR_i \times 0,7) - C_{SS_i} - RIRPF_i + \sum_{i=181}^n (BR_i \times 0,6) - C_{SS_i} - RIRPF_i$$

Donde:

$$\text{BR: Base Reguladora calculada como: } BR = \frac{\sum_{j=1}^{180} \text{BCATEP}_j}{180}, \text{ siendo BCATEP}$$

(base de cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales), y “j” los últimos días cotizados a la Seguridad Social.

i: está expresado en días, siendo “n” el día en el que finaliza el derecho a percibir la prestación por desempleo, que se determina en función de las cotizaciones previas que hubiera realizado el trabajador (véase en la tabla siguiente).

C_{SS}: cuotas a pagar a la Seguridad Social.

RIRPF: retención del IRPF.

Si la relación laboral previa que cesó de forma involuntaria y dio origen al derecho a percibir la prestación por desempleo era a tiempo parcial, entonces los importes se reducirán proporcionalmente.

El importe mínimo mensual para las prestaciones que comiencen en el año 2007:

- Si no tiene hijos a cargo⁵: 465,92 €.
- Si tiene al menos un hijo a cargo: 623,16 €.

Siendo el importe máximo mensual:

- Si no tiene hijos a su cargo: 1.019,20 €.
- Si tiene un hijo a su cargo: 1.164,80 €.
- Si tiene dos o más hijos a su cargo: 1.310,40 €.

La duración de la prestación se determina en función de las cotizaciones de los últimos seis años, siempre que no se hubieran tenido en cuenta para una prestación anterior.

⁵ Hijos menores de 26 años o mayor discapacitados que convivan con el desempleado y no tengan rentas superiores a 570,60 € al mes.

Tabla - 2
Duración de la prestación contributiva en función de los días cotizados

Días de cotización	Días de prestación
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1079	300
De 1080 a 1259	360
De 1260 a 1439	420
De 1440 a 1619	480
De 1620 a 1799	540
De 1800 a 1979	600
De 1980 a 2159	660
Desde 2160	720

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. [En línea]. [Fecha de consulta: 20 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:
http://www.inem.es/inem/ciudadano/prestaciones/info/prestacion/presta_duracion.htm

Para la determinación del número de días cotizados no se tiene en cuenta el tipo de jornada, de tal forma que cada día trabajado se considera día cotizado.

La solicitud de la capitalización del desempleo se puede hacer junto con la solicitud de la prestación por desempleo de nivel contributivo o posteriormente, y en el plazo máximo de un mes tras la concesión de la prestación por desempleo se debe poner en marcha la actividad empresarial y darse de alta en la Seguridad Social⁶. Dicha solicitud se ha de presentar en la Oficina del Servicio Público de Empleo, o en los Registros de cualquier órgano administrativo de la Administración General del Estado, de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, o de las entidades que forman parte de la Administración Local que tengan convenio.

La documentación que han de presentar los socios trabajadores de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado o de las Sociedades Laborales es la siguiente:

⁶ Para que se conceda la prestación por pago único se tiene que haber concedido con anterioridad la prestación por desempleo. Uno de los requisitos que han de cumplir los beneficiarios es que en el plazo de un mes desde la concesión de la prestación por desempleo se tiene que poner en marcha la actividad empresarial. No obstante, se puede iniciar la actividad empresarial y darse de alta en la Seguridad Social entre la solicitud y la concesión.

- Solicitud modelo oficial⁷ (debe constar la modalidad de pago único que solicita).
- Certificado del consejo rector o del órgano de administración de la Sociedad Laboral en el que figure la solicitud de ingreso, el trabajo de carácter estable y si hay período de prueba su duración. Además del importe de las aportaciones obligatorias y voluntarias; o el valor de adquisición de las acciones o de las participaciones de la Sociedad Laboral para adquirir la condición de socio (excepto que sólo se solicite la subvención de las cuotas de la Seguridad Social).
- Acuerdo de admisión como socio y superación del período de prueba.

Cuando dichos socios trabajadores se incorporen a Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado o Sociedades Laborales de nueva creación deberán adjuntar:

- Documento privado firmado por los socios con su identidad, voluntad de constitución, condiciones de trabajo estable, si hay período de prueba y duración, la aportación obligatoria y si hay voluntaria⁸ (Cooperativa de Trabajo Asociado), o el número de acciones o participaciones a adquirir (Sociedad Laboral), excepto que sólo se subvenciones las cuotas de Seguridad Social.
- Proyecto de estatutos (cifra de capital social, distribución de acciones o participaciones y desembolso).
- Memoria del proyecto de la actividad a desarrollar para acreditar la viabilidad.
- Posteriormente: acta constitutiva, estatutos de la sociedad, certificado de inscripción en el Registro de Cooperativas o de Sociedades Laborales.

Los trabajadores autónomos deberán presentar la siguiente documentación:

- Memoria explicativa del proyecto, importe inversión y justificantes, excepto cuando sólo se subvenciones las cuotas a pagar a la Seguridad Social.
- Certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) o del órgano competente de la Comunidad Autónoma, o resolución del Instituto

⁷ El modelo oficial está disponible en: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL – INEM. [En línea]. [Fecha de consulta: 20 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.inem.es/ciudadano/desempleo/pdf/ImpresoSolicitudPagoUnico.pdf>>

⁸ En este caso, el beneficiario se deberá comprometer a que la aportación voluntaria va a permanecer en la sociedad cooperativa bien el mismo tiempo que la aportación obligatoria, o el mismo período durante el cual hubiera recibido la prestación por desempleo mes a mes.

Nacional de la Seguridad Social (INSS) para acreditar minusvalía superior al 33 por ciento.

- En el caso de constituirse como comunidad de bienes o sociedad civil, acreditación de constitución.

La memoria de la actividad empresarial tiene por objeto determinar la viabilidad económica y financiera del proyecto, y en ella han de constar los datos identificativos personales, la descripción de la nueva actividad empresarial (ámbito de actuación, marco jurídico y fecha de inicio), capital que se requiere (forma de financiación y distribución entre capital propio y financiación ajena, o capitalización en pago único), inversiones a realizar y local en el que se llevará a cabo la actividad empresarial, para los primeros ejercicios de actividad estimaciones sobre los ingresos, gastos y beneficios, así como la estimación de la creación de empleo.

Los documentos de inicio de actividad, tanto en el caso de los socios trabajadores que se incorporen a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral, como en el de los trabajadores autónomos, se han de presentar a la entidad gestora. Si no se justificara convenientemente el inicio de la actividad, o no se destinaran las cantidades percibidas a los fines requeridos, deberán reintegrarse las cantidades percibidas.

1.1.2. Evolución en cifras

A lo largo de los años se ha ido incrementando el número de beneficiarios de la capitalización del desempleo, poniéndose de manifiesto la buena acogida de esta medida entre los desempleados.

1.1.2.1. El mercado laboral español y la prestación por desempleo

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística el mercado laboral de España presentaba, a finales del ejercicio 2006, un total de 21.585.000 personas activas. De la

citada cantidad el 8,51 por ciento se encuentran en situación de paro, mientras que el 91,49 por ciento tiene empleo. La evolución de la tasa de paro muestra una reducción el año 2001 (del 13,87 al 10,55 por ciento) para posteriormente aumentar en el período 2002-2003. Del año 2003 al 2006 se ha vuelto a producir una reducción situándose en el ya mencionado 8,51 por ciento.

Tabla - 3
Situación del mercado laboral en España (en miles de personas)

	Activos	Variación (%)	Empleados	Variación (%)	Parados	Variación (%)	Tasa de paro (%)
2000	18.002		15.506		2.496		13,87
2001	18.051	0,27	16.146	4,13	1.904	-23,72	10,55
2002	18.786	4,07	16.630	3,00	2.155	13,18	11,47
2003	19.538	4,00	17.296	4,00	2.242	4,04	11,48
2004	20.184	3,31	17.971	3,90	2.214	-1,25	10,97
2005	20.886	3,48	18.973	5,57	1.913	-13,59	9,16
2006	21.585	3,35	19.748	4,08	1.837	-3,97	8,51

Fuente: Boletín Estadístico del Banco de España a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística. [En línea]. [Fecha de consulta: 21 de marzo]. Disponible en *Internet*: <<http://www.bde.es/infoest/a2401.pdf>>

Teniendo en cuenta el total de personas beneficiarias de las prestaciones por desempleo se observa que de los más de 1.330.000 beneficiarios en el 2006, el 54,15 por ciento recibe una prestación de tipo contributivo. La variación del nivel contributivo con respecto al asistencial ha pasado de un 42,97 por ciento en 1995 a un 54,15 por ciento en 2006.

Dentro de la prestación contributiva, el número de beneficiarios que han optado por la capitalización pone de manifiesto un aumento tanto en el número de personas como en el porcentaje. El incremento se hace especialmente significativo a partir del año 2003, en el que se superan las 30.000 personas llegando a rebasar la cifra de 90.400 en el año 2005 y de 125.900 en el 2006. Por otra parte, se pasa del 4,88 por ciento del total de los beneficiarios de nivel contributivo en 2003 al 6,98 por ciento en el 2005, y el 9,47 por ciento en el 2006.

Tabla - 4
Beneficiarios de prestaciones por desempleo (en miles de personas)

	Total	Nivel contributivo	Nivel asistencial	Tasa de nivel contributivo	Capitalización	Tasa de Capit/NC	Tasa de Cap/Total
1995	1.458,80	626,90	831,90	42,97%	8,174	1,30%	0,56%
1996	1.342,30	592,60	749,70	44,15%	7,541	1,27%	0,56%
1997	1.240,80	530,70	710,10	42,77%	7,144	1,35%	0,58%
1998	1.130,10	462,30	667,80	40,91%	8,931	1,93%	0,79%
1999	1.051,80	440,80	611,00	41,91%	9,384	2,13%	0,89%
2000	1.042,70	446,70	596,10	42,84%	10,833	2,43%	1,04%
2001	1.099,60	501,30	598,40	45,59%	11,950	2,38%	1,09%
2002	1.195,40	565,90	629,50	47,34%	11,873	2,10%	0,99%
2003	1.206,70	630,40	576,20	52,24%	30,795	4,88%	2,55%
2004	1.262,40	663,10	560,00	52,52%	61,560	9,28%	4,88%
2005	1.295,20	687,00	558,50	53,04%	90,468	13,17%	6,98%
2006	1.330,40	720,40	558,7	54,15%	125,944	17,48%	9,47%

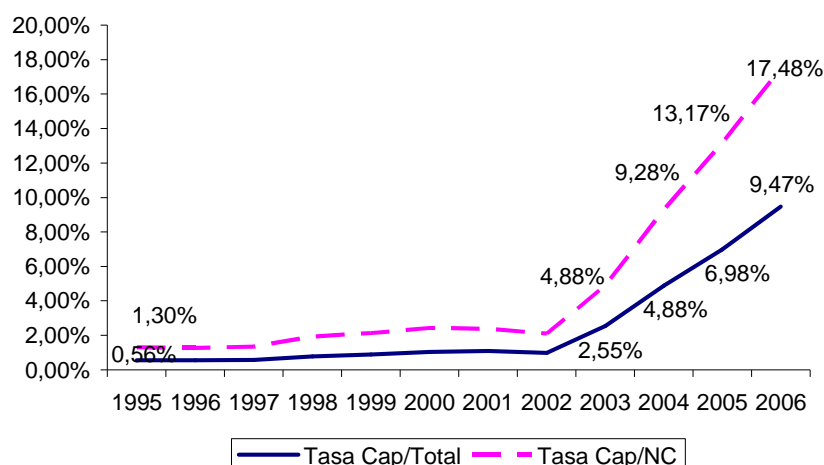
Fuente: Elaboración a partir de los datos sobre prestación del desempleo facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:

<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd1_top_EXCEL.htm> y

<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm>

En el siguiente gráfico se pone de manifiesto como el año 2003 supone un punto de inflexión en la capitalización del desempleo, y a partir de ese año experimenta un crecimiento muy significativo, llegándose a cuadruplicar las tasas alcanzadas hasta ese año.

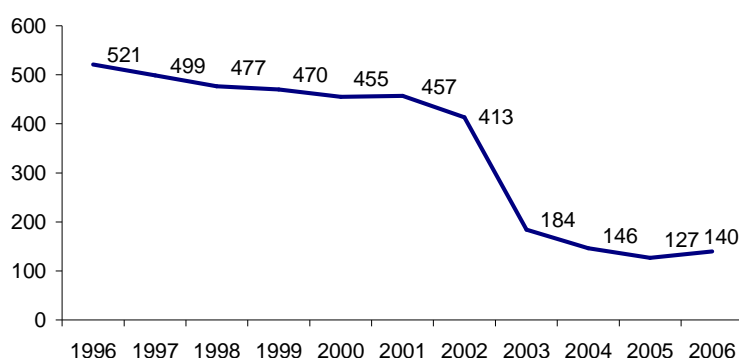
Gráfico - 1
Evolución de la Tasa de Capitalización sobre el total de prestaciones por desempleo y sobre el total de prestaciones por desempleo de nivel contributivo



Fuente: Elaboración propia.

El número medio de días capitalizados por trabajador ha disminuido de los 521 del año 1996 a los 140, en el año 2006. Desde el año 1996 al 2001, la caída fue paulatina de tal forma que se redujo en un 12,28 por ciento. La caída más brusca tuvo lugar el año 2003 donde se pasó de los 413 días del 2002 a los 184, lo que supuso una reducción en el número de días de más del 124 por ciento. A partir, de ese año se ha mantenido la tendencia de reducción del número de días pero de forma más moderada, hasta que en el año 2006 ha tenido lugar un repunte.

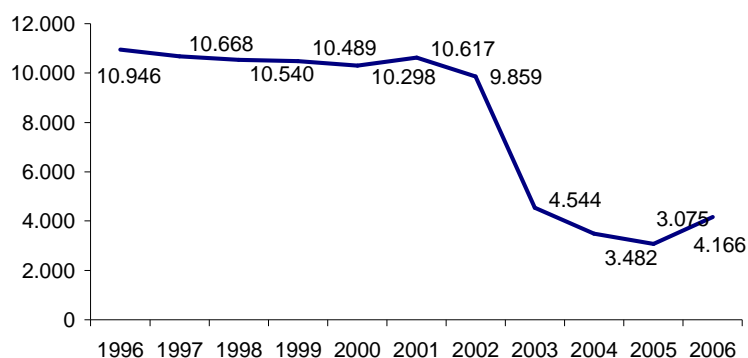
Gráfico - 2
Número de días capitalizados por trabajador.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos sobre prestación del desempleo facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm>

El importe líquido percibido por trabajador ha disminuido considerablemente durante los últimos años como consecuencia de la importante reducción de los días capitalizados, situándose en unos 4.166 euros a finales del 2006 frente a los 10.617 euros del 2001. La caída más importante se produjo entre los años 2002 y 2003, reduciéndose el importe percibido en más de la mitad. Desde el 2003 al 2005 la tendencia ha sido decreciente, no obstante, en el año 2006 dicha tendencia se ha visto truncada al haberse incrementado el número medio de días capitalizados por trabajador.

Gráfico - 3
Importe líquido capitalizado por trabajador (en euros)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos sobre prestación del desempleo facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm>

1.1.2.2. El destino de la capitalización del desempleo.

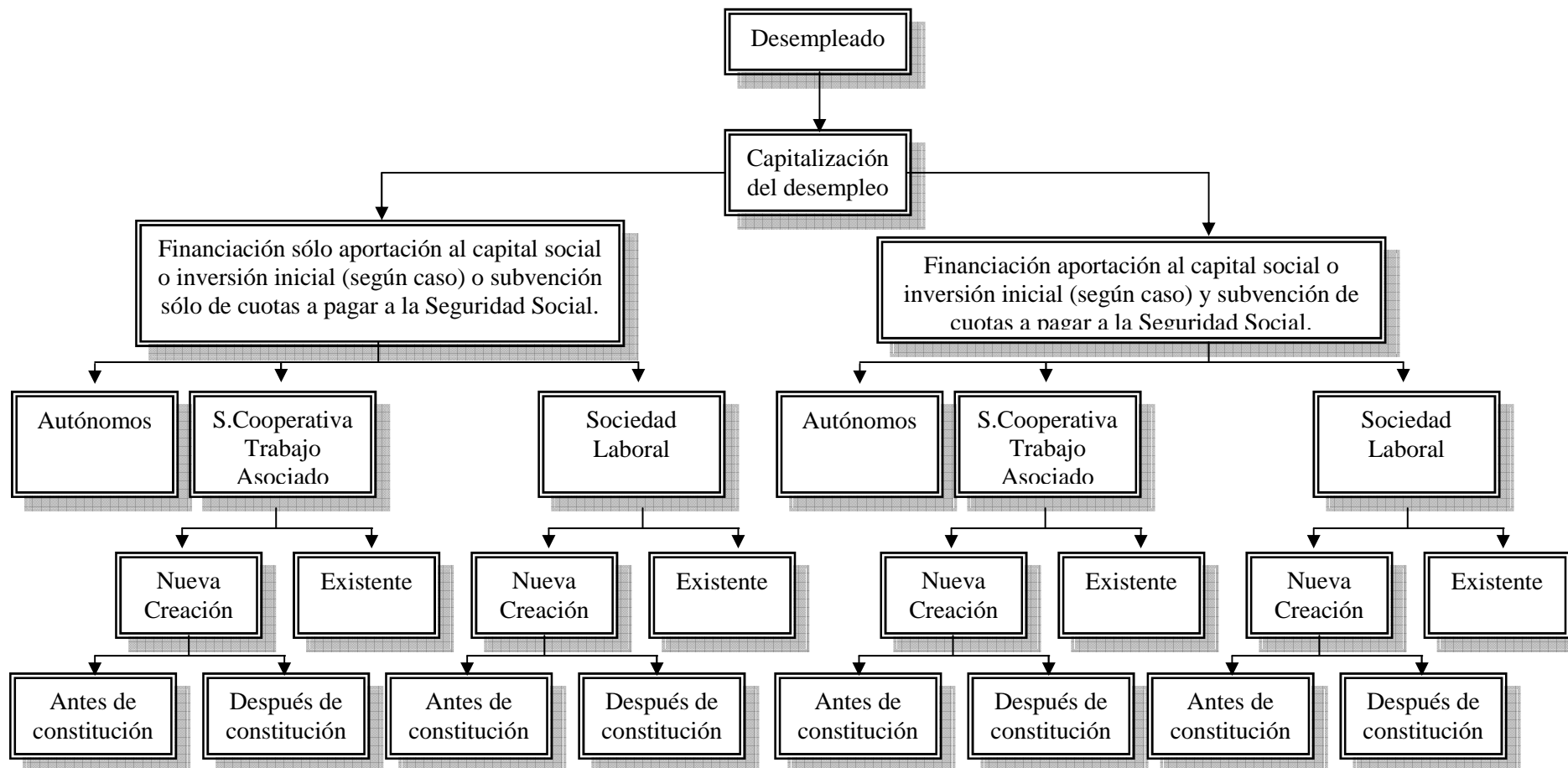
En cuanto a la capitalización del desempleo o prestación por desempleo en pago único, hay que destacar la obligatoriedad de destinar los fondos recibidos a⁹:

- La incorporación como socios de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.
- La incorporación como socios de Sociedades Laborales.
- Pasar a la categoría de trabajador autónomo.

A continuación se analiza la evolución seguida por las tres opciones mencionadas.

⁹ MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Casuística de acceso a la actualización de la prestación por desempleo: Bases para un modelo de decisión. *CIRIEC-España*, nº 52, agosto, 2005, p. 307 – 333.

Gráfico - 4
Posibles destinos de la capitalización por desempleo

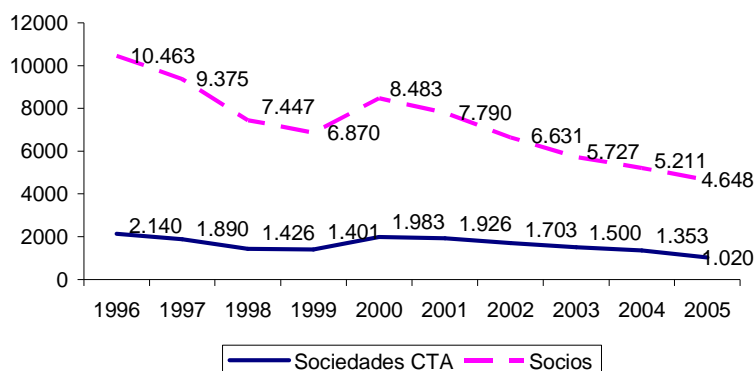


Fuente: Elaboración propia.

1.1.2.2.1. La incorporación como socios de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.

El número de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado constituidas se ha reducido desde el año 1996 en más de 1.000 nuevas empresas, situándose en 1.020 cooperativas en el año 2005. La evolución del número de socios muestra una reducción aún mayor, ya que de los 10.463 del año 1996, se ha pasado a los 4.648 en el año 2005. Durante este período tan sólo mencionar un repunte durante el año 2000.

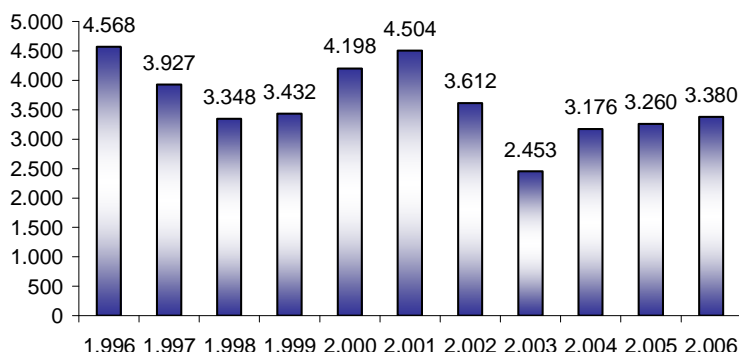
Gráfico - 5
Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado constituidas y socios iniciales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 21 de marzo de 2007]. Disponibles en *Internet*: <<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/CoopConstituidasLaboRegistradas/2005/4Trim/COOG2.pdf>>

Por lo que respecta a la capitalización del desempleo por parte de aquellos trabajadores que se han incorporado como socios de cooperativas se situó en 2006 en 3.380 beneficiarios de la prestación contributiva. En la evolución se muestra una tendencia decreciente hasta el año 1999, y en los años 2000 y 2001 se incrementó. Sin embargo, a partir de 2001 el número de personas que optan por esta alternativa muestra una clara tendencia decreciente hasta el año 2003. A partir del año 2003, hay un nuevo cambio de tendencia, volviéndose a incrementar el número de personas que mediante la capitalización del desempleo se incorporan como socios en la cooperativa.

Gráfico - 6
Capitalización del desempleo por socios de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado.



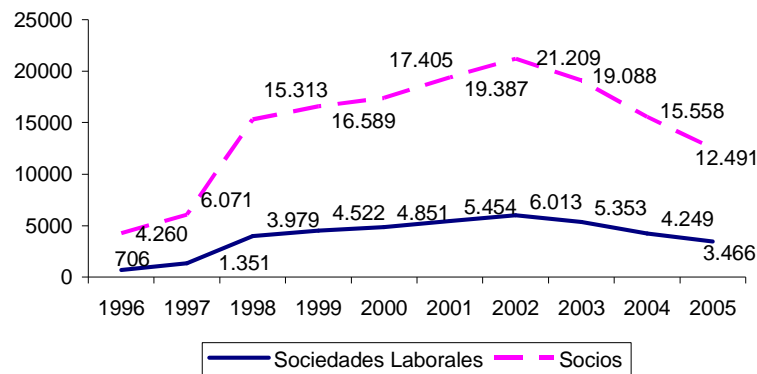
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos sobre prestación del desempleo facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm>

Analizando la tendencia en la creación de cooperativas y en los datos de capitalización se observa una importante correlación entre ambas, que se pone de manifiesto en la tendencia decreciente y en el repunte del año 2000. No obstante, en los años 2004 y 2005, aunque el número de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado constituidas se ha reducido, sin embargo, el número de socios que se incorporan a dichas sociedades utilizando la capitalización del desempleo se ha incrementado.

1.1.2.2.2. La incorporación como socios de Sociedades Laborales.

El número de Sociedades Laborales constituidas presenta una tendencia creciente a partir de 1997, que sólo se ve truncada en 2003, en el que se alcanzaron 5.353 nuevas Sociedades Laborales. En los años sucesivos el número de Sociedades Laborales nuevas ha continuado disminuyendo alcanzado la cifra de 3.466 en el 2005. Por lo que respecta a los nuevos socios, se mantiene la misma tendencia con un total de 19.088 socios en 2003, frente a los 12.491 en 2005.

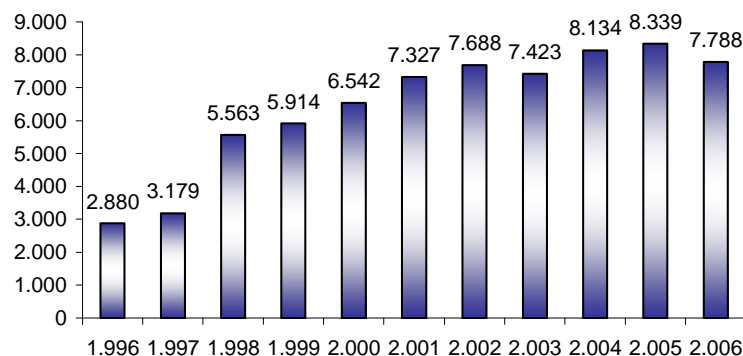
Gráfico - 7
Sociedades Laborales constituidas y socios iniciales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 21 de marzo de 2007]. Disponibles en *Internet*: <<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/CoopConstituidasLaboRegistradas/2005/4Trim/LABG1.pdf>>

En cuanto a la capitalización aplicada a las Sociedades Laborales también se muestra una correlación con el número de entidades creadas. Así, queda patente la tendencia creciente a partir de 1998, al igual que la reducción en 2003, que sitúa el número de beneficiarios que optaron por esta alternativa en 7.423. No obstante, en los años 2004 y 2005, frente al declive en la creación de Sociedades Laborales, el número de socios que capitalizan el desempleo para incorporarse a las Sociedades Laborales presenta una tendencia alcista.

Gráfico - 8
Capitalización del desempleo por socios de Sociedades Laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos sobre prestación del desempleo facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm>

1.1.2.2.3. Pasar a la categoría de trabajador autónomo.

La evolución del número de trabajadores autónomos muestra una tendencia creciente desde el año 2002 que se mantiene hasta el año 2006.

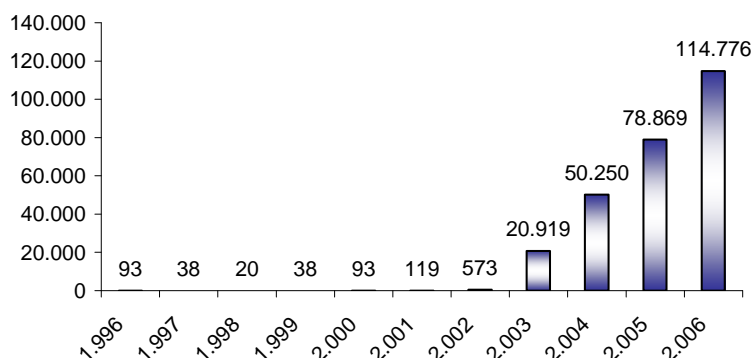
Gráfico - 9
Evolución del número de trabajadores autónomos



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales según datos de la Encuesta de Población Activa. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/EPA/epag5d.htm>>

El análisis de la capitalización por desempleo por parte de este colectivo también muestra en los últimos años una clara correlación con respecto a la cifra de trabajadores autónomos. Así, desde 1996 a 2001 el número de trabajadores que optaron por este sistema no llegó a superar los 120, manteniéndose al margen de la tendencia creciente en el número de autónomos. La utilización de la capitalización no se vio afectada por la reducción en el número de trabajadores autónomos que tuvo lugar en el año 2002, fecha en la que las capitalizaciones subieron hasta la cifra de 573. Sí se observa relación en el crecimiento en 2003, en el que el número de trabajadores que utilizan la fórmula de capitalización del desempleo como autónomos fue de 20.919.

Gráfico - 10
Capitalización del desempleo por trabajadores autónomos



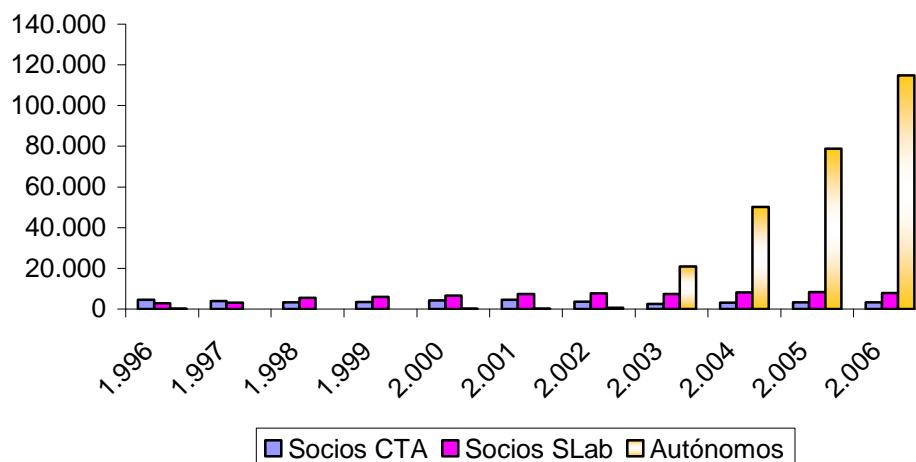
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos sobre prestación del desempleo facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm>

Este incremento es aún mayor en 2004, ya que el número de autónomos que capitalizaron la prestación por desempleo llega hasta los 50.250. Aproximadamente el 46 por ciento llevaron a cabo una capitalización parcial de hasta el 20 por ciento para financiar los gastos de inicio de la actividad utilizando el resto para subvencionar las cuotas de la Seguridad Social. El 17 por ciento restante sólo subvencionaron la cotización a la Seguridad Social¹⁰. El número de trabajadores autónomos que capitalizaron el desempleo en el año 2004 se llega más que a duplicar en el 2006 alcanzando los 114.776.

Comparando la utilización de los tres destinos de los fondos percibidos de la capitalización se observa que a partir de 2003 la alternativa de trabajo autónomo se convierte en la más utilizada superando con creces a las otras dos. En cuanto a la elección de la fórmula cooperativa se observa una clara tendencia decreciente, que contrasta con la creciente manifestada por las Sociedades Laborales, salvo en el 2006.

¹⁰De los 21.044 trabajadores que se constituyeron como autónomos entre 2002 y 2003, el 90 por ciento continuaban con su actividad a finales del 2004, mientras que el 10 por ciento restante no se dio de baja hasta transcurrido al menos un año desde que iniciaran su actividad empresarial. Véase en: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL – INEM. Informe sobre la capitalización de la prestación por desempleo, publicado el 11 de febrero de 2005. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de noviembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.mtas.es/Empleo/economia-Soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/InformeCapitaliz.pdf>>.

Gráfico - 11
Capitalización del desempleo según alternativa elegida



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos sobre prestación del desempleo facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/prd2_top_HTML.htm>

1.2. MARCO LEGAL

Pueden diferenciarse siete etapas en el desarrollo de esta herramienta. En cada una de ellas han sido de aplicación normas diferentes y los requisitos para poder acogerse a esta opción también han sido distintos.

Primera etapa: desde la promulgación del REAL DECRETO 1044/85, de 19 de junio, B.O.E. de 2 de julio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo, hasta la entrada en vigor de la LEY 22/1992, de 30 de julio, B.O.E. de 4 de agosto, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.

Segunda etapa: desde la aparición de la LEY 22/1992, de 30 de julio, B.O.E. de 4 de agosto, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo hasta la entrada en vigor de la LEY 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

Tercera etapa: desde la promulgación de la LEY 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social hasta la aparición del REAL DECRETO-LEY 5/2002, de 24 de mayo, de Medidas Urgentes para la reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Cuarta etapa: desde la aparición del REAL DECRETO-LEY 5/2002, de 24 de mayo, de Medidas Urgentes para la reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad hasta la entrada en vigor de la LEY 45/ 2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Quinta etapa: desde la entrada en vigor de la LEY 45/ 2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, hasta la aprobación de la LEY 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica.

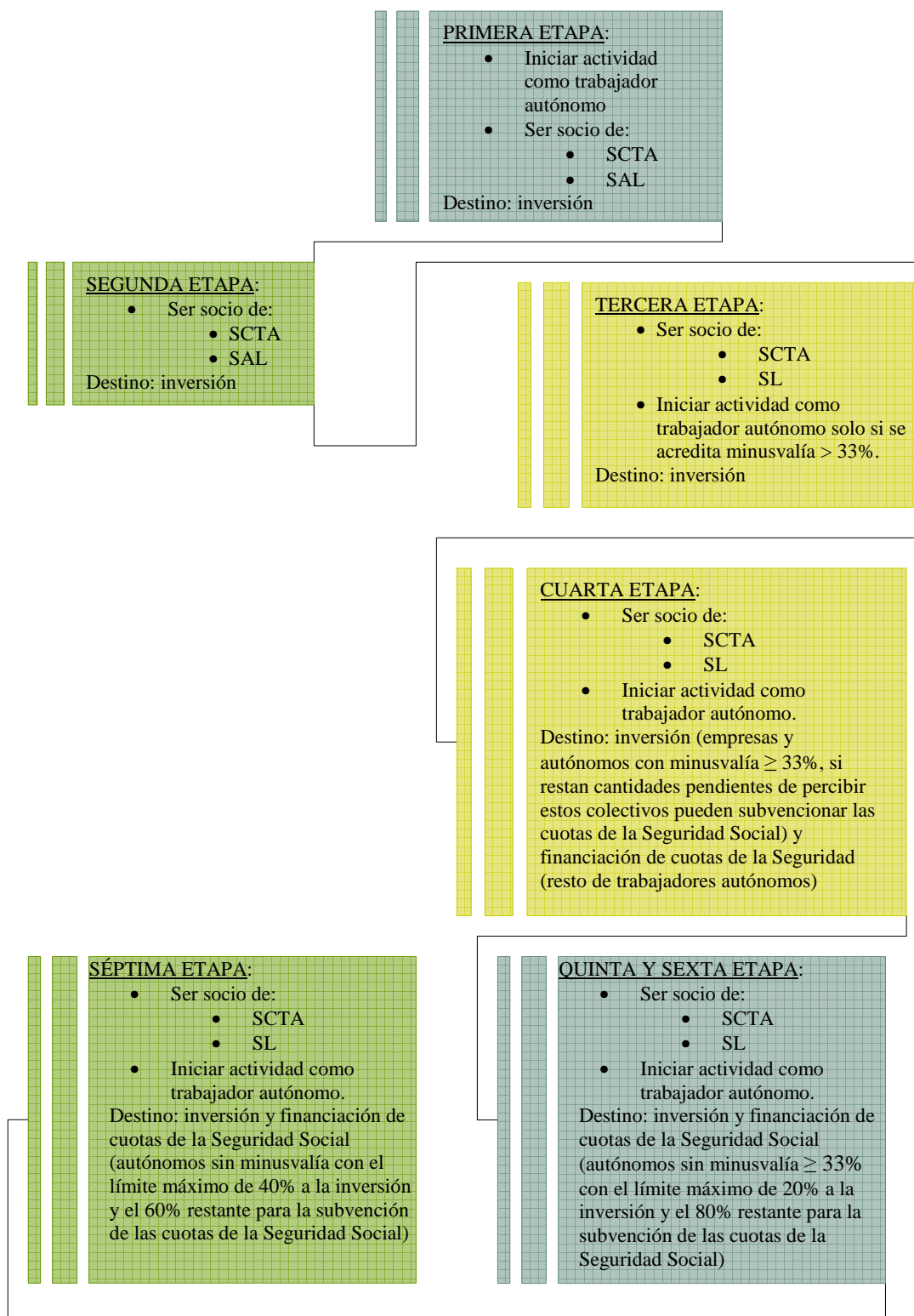
Sexta etapa: desde la aprobación de la LEY 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, hasta la entrada en vigor del REAL DECRETO 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

Séptima etapa: desde la aprobación del REAL DECRETO 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, hasta la actualidad.

La definición de los requisitos exigidos en las distintas etapas, así como el destino de los fondos, se recogen, en el gráfico 12.

Gráfico - 12

Requisitos de acceso en las diferentes etapas en el desarrollo legal de la capitalización del desempleo y destino de los fondos recibidos



Fuente: Elaboración propia.

Nota: SCTA (Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado)

SAL (Sociedad Anónima Laboral) y SL (Sociedad Laboral, Anónima o Limitada)

1.2.1. Antecedentes legales

Fue en el año 1985 cuando en España se reguló por primera vez, de forma específica, la prestación por desempleo mediante pago único¹¹. De esta forma los desempleados con derecho a percibir la prestación por desempleo de nivel contributivo podrían optar por la posibilidad de percibir el valor actual del importe total en función de las cotizaciones realizadas calculado descontando el interés básico del Banco de España. El requisito para poder acogerse a esta modalidad era iniciar una actividad como trabajador autónomo o ser socio bien de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o de una Sociedad Laboral.

El lento crecimiento de la economía española durante los años 90 se tradujo en una situación complicada en el mercado laboral debido a la ralentización de la creación de nuevos puestos de trabajo, así como por el desequilibrio financiero en el sistema de protección por desempleo, lo que propició la aparición de la Ley 22/1992 de medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo¹². En la Disposición Adicional Segunda de la citada ley, se suprimió la posibilidad de poder cobrar mediante pago único la prestación por desempleo regulada según el Real Decreto 1044/1985¹³ para todos aquellos colectivos cuyo objetivo no fuera entrar a formar parte como socios de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado o de Sociedades Laborales¹⁴. De esta forma, los autónomos quedaban excluidos de poder beneficiarse de la prestación por desempleo en pago único¹⁵ para poder materializar su actitud emprendedora en la creación de nuevas empresas¹⁶.

¹¹ ESPAÑA. REAL DECRETO 1044/85..., *opus cit.* Previamente, la LEY 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, *Boletín Oficial del Estado*, nº 186, de 4 de agosto, en la actualidad derogada por: REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LEY General de la Seguridad Social, *Boletín Oficial del Estado*, nº 154, de 29 de junio, que sentó las bases para el desarrollo de este instrumento. En su artículo 23.3 se decía: “Cuando así lo establezca un programa de fomento de empleo, la Entidad Gestora podrá abonar de una sola vez el valor actual del importe de la prestación de nivel contributivo, correspondiente al periodo a que tenga derecho el trabajador en función de las cotizaciones efectuadas”. Similar redacción tiene el artículo 228.3 del REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994.

¹² ESPAÑA. LEY 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. *Boletín Oficial del Estado*, nº 186, de 4 de agosto.

¹³ Quedaron suprimidas las referencias a *trabajadores autónomos y la promoción del trabajador autónomo* del número 1 del artículo primero y sexto, respectivamente, del REAL DECRETO 1044/1985, por el que se regulaba la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento del empleo.

¹⁴ ESPAÑA. LEY 22/1992..., *opus cit.*, según el punto 4 del preámbulo.

¹⁵ La Administración tomó esta decisión basándose en la cantidad de situaciones fraudulentas que habían protagonizado los trabajadores autónomos, quienes o bien no invertían las cantidades percibidas de la

La Ley 50/1998¹⁷, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, permite nuevamente la capitalización para aquellos desempleados que fueran a realizar una actividad como trabajadores autónomos y acreditaran una minusvalía igual o superior al 33 por ciento¹⁸.

En el año 2002, se suceden dos normas de especial relevancia que determinan el régimen actual de esta medida. El Real Decreto - Ley 5/2002¹⁹, de 24 de mayo, de Medidas Urgentes para la reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, modifica significativamente el marco establecido por el artículo 228.3 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Así: “Cuando así lo establezca algún programa de fomento de empleo, la Entidad Gestora podrá abonar, por una sola vez, el valor actual del importe, total o parcial, de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador y que esté pendiente por percibir.

Asimismo, podrá abonar a través de pagos parciales el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a que tenga derecho el trabajador para subvencionar la cotización del mismo a la Seguridad Social”²⁰.

Lo más relevante del Real - Decreto 5/2002 es que vuelve a permitir la capitalización del desempleo para quienes quieran constituirse como trabajadores

prestación en pago único en la adquisición del material para el inicio de la actividad productiva, o bien, estaban como autónomos durante breves períodos de tiempo, y se incorporaban posteriormente como trabajadores por cuenta ajena. Véase en: CAÑAL RUIZ, J. M y RUBIO DE MEDINA, M. D. El pago único de la prestación por desempleo: régimen jurídico y novedades introducidas por la Ley 45/2002. *Temas Laborales*, 2003, nº 68, p. 108-109.

¹⁶ ESPAÑA. ORDEN de 13 de abril de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistentes en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1º del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, de cuotas a la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 4º.2 de dicho Real Decreto, modificado por la LEY 22/1992, de 30 de julio, *Boletín Oficial del Estado*, nº 107, de 4 de mayo.

¹⁷ ESPAÑA. LEY 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, *Boletín Oficial del Estado*, nº 313, de 31 de diciembre.

¹⁸ Sobre la particular evaluación normativa del tratamiento que recibe el trabajador autónomo, véase: CAÑAL RUIZ, J. M y RUBIO DE MEDINA, M. D. El pago único de la prestación..., *opus cit.*, p. 108-109.

¹⁹ ESPAÑA. REAL DECRETO 5/2002, de 24 de mayo, de Medidas Urgentes para la reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, nº 125, 25 de mayo.

²⁰ ESPAÑA. LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, nº 298, de 13 de diciembre, que deroga este REAL DECRETO-LEY y a la que se hará referencia a continuación, retoma esta redacción en su artículo 1.9.

autónomos, aún no siendo minusválidos. No obstante, con el objetivo de erradicar situaciones de fraude, la percepción de la prestación por desempleo para este colectivo se materializa en forma de subvenciones de las cuotas de la Seguridad Social, no pudiendo percibir la cantidad total de una sola vez para destinarla a la financiación del inicio de la actividad.

La Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, vuelve a recuperar la capitalización del desempleo como medida generalizada para aquellos trabajadores que se constituyan como autónomos, presenten o no minusvalía. Se permite ahora a quienes quieran ser trabajadores autónomos obtener el 20 por ciento de la prestación pendiente para subvencionar el inicio de la actividad empresarial y el 80 por ciento restante para la financiación de las cuotas de la Seguridad Social, salvo para el caso de los trabajadores minusválidos que dicho límite no era aplicable.

Por último, la Ley 36/2003 modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002 introduciendo la posibilidad de que los beneficiarios puedan incorporarse como socios trabajadores a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral existente siempre que la relación contractual previa no supere los 12 meses²¹.

1.2.2. Situación actual.

En la actualidad la legislación vigente se recoge en el artículo 228.3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002. No obstante, dicha disposición transitoria ha sido modificada por la disposición final tercera de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica y por el Real Decreto 1413/2005²². El objetivo de dicha modificación se encuadra dentro del marco de la estrategia europea del fomento de las

²¹ ESPAÑA. LEY 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica. *Boletín Oficial del Estado*, nº 271, de 12 de noviembre. Disposición final tercera.

²² ESPAÑA. REAL DECRETO 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, nº 299, de 15 de diciembre.

políticas activas de empleo. Las principales modificaciones que introduce este Real Decreto son las siguientes:

- Para aquellos beneficiarios que quieran incorporarse de forma estable a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral se les exige que no hayan mantenido un vínculo contractual previo en dichas sociedades superior a 24 meses (el límite anterior se fijaba en 12 meses).
- Se permite el abono mensual (y no trimestral como se establecía anteriormente) por parte de la entidad gestora para subvencionar la cotización del trabajador a la Seguridad Social.
- Para el caso de los trabajadores autónomos se amplía el límite del 20 al 40 por ciento de la capitalización del desempleo para poderlo destinar a subvencionar los gastos de inicio de actividad, el resto se destinará a financiar las cuotas de la Seguridad Social.
- Además, se incluye una cuarta regla que establece que la solicitud para percibir la prestación por desempleo deberá realizarse con anterioridad a la incorporación, o constitución de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral, o antes de que el trabajador comience a desarrollar su actividad productiva.

El objetivo del gobierno para el año 2006 en lo relativo al fomento del empleo y a la protección por desempleo era incrementar el presupuesto con respecto al año 2005, en un 6,2 por ciento, alcanzado la cifra de 20.357 millones. La modificación más relevante llevada a cabo durante el año 2005 en este terreno ha sido el incremento del porcentaje de la capitalización por desempleo que los trabajadores desempleados podían destinar a financiar el inicio de la actividad empresarial al constituirse como autónomos del 20 al 40 por ciento, es decir, 10 puntos porcentuales por debajo del compromiso inicial que apostaba por un incremento de hasta el 50 por ciento. No obstante, el colectivo de los autónomos, así como las asociaciones representativas del sector, consideran dicha medida insuficiente proponiendo la capitalización del 100 por cien de la prestación por desempleo para la creación de un negocio²³.

²³ Se propone “mejorar el sistema de acceso a la capitalización de la prestación por desempleo, al menos en las mismas condiciones que para el resto de empresas de Economía Social”. Véase en: GARCÍA-

Dicho punto de vista es compartido por la comisión de expertos creada para analizar el Estatuto de los trabajadores autónomos, al considerar que “las limitaciones cuantitativas restan operatividad a la medida”²⁴. La existencia de este límite sólo tendría sentido si dicha medida se utilizase de forma fraudulenta, hipótesis que parece desmentir el dato de supervivencia de los negocios así constituidos, dado que sólo el 10,3 por ciento de los mismos han cesado su actividad, haciéndolo la mayoría en el año siguiente al del inicio. Por tanto, los miembros de dicha comisión de expertos consideran “que debe garantizarse el abono íntegro de la prestación por desempleo, para financiar proyectos de inversión o reducir costes de funcionamiento de quienes decidan desarrollar una actividad económica o profesional por cuenta propia”²⁵.

GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. El empresario individual..., *opus cit.*, p. 214.

²⁴ CRUZ VILLALÓN, J; DEL REY GUANTER, S; MAROTO ACÍN, J.A..., *et al.* Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. *Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo*. Octubre 2005, p. 181. [En línea]. [Fecha de consulta: 29 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200510/est_autonomo.pdf>

²⁵ *Íbid.*, p. 186.

Tabla - 5
Etapas de la Capitalización por desempleo en pago único

Etapas	Regulación normativa	Requisitos de acceso	
		Socios de SCTA o SL	Autónomos
PRIMERA	Desde la aparición del R.D. 1044/85 hasta la promulgación de la Ley 22/1992.	Destino: Inversión	
		Ser socio de:	Iniciar actividad como trabajador autónomo.
		<ul style="list-style-type: none"> • SCTA • SAL 	
SEGUNDA	Desde la aparición de la Ley 22/1992 hasta la entrada en vigor de la Ley 50/1998.	Destino: inversión	
		Ser socio de:	
		<ul style="list-style-type: none"> • SCTA • SAL 	
TERCERA	Desde la promulgación de la Ley 50/1998 hasta la aparición del Real Decreto-Ley 5/2002.	Destino: inversión.	
		Ser socio de:	Iniciar actividad como trabajador autónomo solo si se acredita minusvalía $\geq 33\%$
		<ul style="list-style-type: none"> • SCTA • SL 	
CUARTA	Desde la aparición del Real Decreto-Ley 5/2002 hasta la entrada en vigor de la Ley 45/2002.	Destino: inversión (empresas y autónomos con minusvalía $\geq 33\%$, si restan cantidades de percibir estos colectivos pueden subvencionar las cuotas de la Seguridad Social) y financiación de cuotas de la Seguridad Social (resto de trabajadores autónomos).	
		Ser socio de:	Iniciar actividad como trabajador autónomo.
		<ul style="list-style-type: none"> • SCTA • SL 	
QUINTA y SEXTA	Desde la entrada en vigor de la Ley 45/2002 hasta la aparición de la Ley 36/2003, y desde entonces hasta la aprobación del Real Decreto 1413/2005.	Destino: inversión y financiación de cuotas de la S.S.	
		Ser socio de:	Iniciar actividad como trabajador autónomo.
		<ul style="list-style-type: none"> • SCTA • SL 	Destinar máx 20% a inversión, y 80% para la financiación de las cuotas de la S.S. cuando no tenga una minusvalía $\geq 33\%$.
SÉPTIMA	Situación actual: Real Decreto 1413/2005.	Destino: inversión y financiación de cuotas de la S.S.	
		Ser socio de:	Iniciar actividad como trabajador autónomo.
		<ul style="list-style-type: none"> • SCTA • SL 	Destinar máx 40% a inversión, y 60% para la financiación de las cuotas de la S.S. cuando no tenga una minusvalía $\geq 33\%$.

Fuente: Elaboración propia.

Nota: SCTA (Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado).

SAL (Sociedad Anónima Laboral)

SL (Sociedad Laboral, Anónima o Limitada)

1.3. MARCO INSTITUCIONAL

En el ámbito nacional el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales²⁶ tiene atribuidas las competencias en materia laboral, de ordenación y regulación del empleo y de Seguridad Social, y de dirección de las políticas de cohesión social, entre otras.

Por su parte, dependiendo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Secretaría General de Empleo, sin ánimo de exhaustividad, es la encargada de las relaciones laborales (individuales y colectivas), así como de las condiciones de trabajo y de la prevención de riesgos laborales, regula el empleo y las reconversiones laborales, dirige y ejecuta las políticas de protección por desempleo, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional en el ámbito nacional, elabora y promueve en el territorio nacional las políticas atribuidas al departamento en el ámbito de la economía social, y vela por el cumplimiento de los objetivos de la Unión Europea a través del Fondo Social Europeo.

De la Secretaría General de Empleo depende el servicio público de empleo, que se encarga de la organización de los servicios de empleo, de ayudar a conseguir empleo a los trabajadores desempleados, de impulsar la formación de los trabajadores, de gestionar las prestaciones por desempleo, y en términos generales, de cualquier acción relacionada con la política activa para alcanzar el pleno empleo. El organigrama del servicio público de empleo es el siguiente²⁷:

- Subdirección General de Gestión de Recursos.
- Subdirección General de Gestión Económica y Presupuestaria.
- Subdirección General de Servicios Técnicos.
- Subdirección General de Informática y Estadística.
- Subdirección General de Promoción de Empleo.
- Subdirección General de Prestaciones.
- Subdirección General de Formación Continúa.
- Intervención Delegada.

²⁶ ESPAÑA. REAL DECRETO 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Boletín Oficial del Estado*, nº 160, de 3 de julio.

²⁷ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.mtas.es/extras/es/organigrama.htm>>

Merecen especial mención por su relación con la capitalización del desempleo como política activa de fomento de empleo tanto la Subdirección General de Promoción de Empleo, como la Subdirección General de Prestaciones.

La Subdirección General de Promoción de Empleo se encarga de la materialización de los planes de fomento de empleo, de la elaboración de datos sobre las medidas de fomento de empleo, de diseñar y actualizar las oficinas de empleo para adecuarlas a las demandas del mercado laboral, de la ordenación de los procesos de orientación profesional y colabora en la selección de personal para cubrir puestos laborales vacantes.

Por su parte, la Subdirección General de Prestaciones se ocupa de la gestión de los servicios relacionados con las prestaciones por desempleo, de las acciones para la relación con las entidades gestoras de la Seguridad Social, así como del control y seguimiento de los trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

Le corresponde al Instituto de Empleo Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) la gestión de las prestaciones por desempleo, tanto a de carácter contributivo como asistencial, así como de la prestación en pago único o capitalización del desempleo.

1.4. FLUJOS ECONÓMICO-FINANCIEROS

El beneficiario, en cada caso concreto, ha de ser capaz de determinar la alternativa óptima de entre todas las disponibles. Para ello, es preciso analizar la composición de los flujos netos que percibiría en cada una de las alternativas, entre las que debe elegir aquella que le reporte mayores beneficios teniendo en cuenta el nivel de riesgo que está dispuesto a asumir.

1.4.1. Valoración financiera de la casuística de optar o no por la capitalización del desempleo en pago único en función de los beneficiarios

El objetivo es analizar las distintas implicaciones que tendría para un trabajador que se quedara sin empleo optar por cada una de las alternativas que se describen a continuación²⁸.

²⁸ MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Valoración de las opciones derivadas del pago único de la prestación del desempleo en España. En: MARTORELL CUNILL, O (Editor). *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa. Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM)*. Ponencia al XX Congreso Anual – XVI Hispano Francés de la AEDEM. Palma de Mallorca, 2006, p. 729-742.

Un estudio analítico de la conveniencia o no de solicitar el abono de la prestación por desempleo en pago único puede verse en: ARAGONÉS GONZÁLEZ, J.R; GÓMEZ APARICIO, A.P y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Estudio de la capitalización del desempleo como vía para la creación de empleo en empresas de participación. En: *Actas del VII Congreso Nacional y III Congreso Hispano-Francés de la Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM)*. Tomo I, junio, 1993

Tabla - 6
Casuística de optar o no por la capitalización del desempleo en pago único

Caso	-Capitaliza desempleo (CD) -No capitaliza desempleo (NCD)	-Esperar nuevo trabajo (ENT) - S.Coop T.A (S. Coop. de Trabajo Asociado) - S.Laboral -Autónomo	-Nueva creación (NE) -Integración en existente (IE)	Capitalización antes de constitución (CAC) Capitalización después de constitución (CDC)	-Aportación al Capital Social -Cuotas a pagar a la Seguridad Social (SS) -Gastos inicio actividad
Caso 1	CD	S.Coop.T.A.	NC	CAC	Aportación al capital social
Caso 2	CD	S.Laboral	NC	CAC	Aportación al capital social
Caso 3	CD	S.Coop.T.A	NC	CAC	Aportación al capital social y cuotas SS
Caso 4	CD	S.Laboral	NC	CAC	Aportación al capital social y cuotas SS
Caso 5	CD	S.Coop.T.A	NC	CAC	Cuotas SS
Caso 6	CD	S.Laboral	NC	CAC	Cuotas SS
Caso 7	CD	S.Coop.T.A	NC	CDC	Aportación al capital social
Caso 8	CD	S.Laboral	NC	CDC	Aportación al capital social
Caso 9	CD	S.Coop.T.A	NC	CDC	Aportación al capital social y cuotas SS
Caso 10	CD	S.Laboral	NC	CDC	Aportación al capital social y cuotas SS
Caso 11	CD	S.Coop.T.A	NC	CDC	Cuotas SS
Caso 12	CD	S.Laboral	NC	CDC	Cuotas SS
Caso 13	CD	S.Coop.T.A	IE	-	Aportación al capital social
Caso 14	CD	S.Laboral	IE	-	Aportación al capital social
Caso 15	CD	S.Coop.T.A	IE	-	Aportación al capital social y cuotas SS
Caso 16	CD	S.Laboral	IE	-	Aportación al capital social y cuotas SS
Caso 17	CD	S.Coop.T.A	IE	-	Cuotas SS
Caso 18	CD	S.Laboral	IE	-	Cuotas SS
Caso 19	CD	Autónomo	-	-	Cuotas SS
Caso 20	CD	Autónomo	-	-	Gastos inicio activ y cuotas SS
Caso 21	CD	Autónomo	-	-	Gastos inicio actividad
Caso 22	NCD	ENT	-	-	-

Fuente: Elaboración Propia

Se plantea la siguiente terminología:

VAFC_j: Valor Actual de los Flujos de Caja que se obtienen según las distintas alternativas posibles, $j = 1, 2, \dots, 22$.

A: Desembolso inicial.

Q_i: Flujos de Caja que se perciben con cada una de las alternativas posibles durante el horizonte temporal establecido para la comparación.

Ah: Ahorros personales del trabajador o préstamos realizados por familiares o amigos, que no impliquen gastos financieros tales como comisiones o intereses. Dichos ahorros personales también pueden proceder de la indemnización percibida por el despido del trabajador del empleo anterior²⁹.

Fi: Financiación ajena, normalmente a través de entidades de crédito.

GC: Gastos de constitución de la empresa.

C: Valor de la capitalización por desempleo a la que se tendría derecho en función del tiempo cotizado a la Seguridad Social previo a la situación de desempleo.

i_{BE}: Tipo de interés del Banco de España que se establece en los Presupuestos Generales del Estado de cada año.

n'_i: Tiempo durante el cual el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social, percibidas al capitalizar la prestación por desempleo, es inferior o igual al límite exento en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (REx), cuando sólo se subvencionan las cuotas a pagar a la Seguridad Social, o es inferior o igual a la diferencia entre el límite exento en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (REx) y la cantidad capitalizada para financiar la aportación inicial al capital social o la inversión inicial, en el caso de los trabajadores autónomos. Expresado en años.

n_i: Momento en el que se agota el derecho a percibir bien la prestación por desempleo en su modalidad de pago único o bien el cobro del desempleo. Ha de ser superior o igual a tres mensualidades. Expresado en años.

²⁹ ESPAÑA. LEY 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, *Boletín Oficial del Estado*, nº 285, de 29 de noviembre. Según el artículo 7 letra e, estarán exentas de tributar en este impuesto en la cuantía obligatoria según el Estatuto de los Trabajadores; y REAL DECRETO 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. *Boletín Oficial del Estado*, nº 78, de 31 de marzo, artículo 1, en el que se establece que la desvinculación de la empresa no será efectiva si en los tres años siguientes vuelve el trabajador a prestar sus servicios en ella.

- n: Número de períodos durante los cuales se hubiera percibido la prestación por desempleo si se hubiera cobrado mes a mes. Expresado en años.
- n_c : Determina el horizonte temporal para la comparación de las distintas alternativas posibles, se calcula como el $Max(n_j)$, siendo “j” cada una de las alternativas disponibles, $j = 1, 2, \dots, 22$. Expresado en años.
- REx: Parte de la prestación por desempleo percibida que se considera exenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con el límite de 12.020,24€³⁰. Para el cómputo de dicho límite se tienen en cuenta las cantidades destinadas a financiar la aportación inicial al capital social o parte de las inversiones necesarias para el inicio de la actividad, según el caso.
- t'_i , t''_i y t'''_i : Tipo impositivo efectivo al que tiene que tributar el contribuyente.
- w_i : Salario bruto que percibe el trabajador como remuneración por su trabajo, bien sea como socio trabajador en una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o en una Sociedad Laboral, o el rendimiento obtenido de la actividad cuando se trate de un trabajador autónomo, o el salario bruto que recibe el trabajador en el nuevo empleo por cuenta ajena.
- δ : Parte de las cuotas a pagar a la Seguridad Social que son subvencionadas.
- C_{SSi} : Cuotas a pagar a la Seguridad Social. Se consideran como gastos deducibles fiscalmente a la hora de determinar los rendimientos del trabajo personal en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- R'_{RTi} , R''_{RTi} y R'''_{RTi} : Reducción calculada por tramos en función de los rendimientos netos del trabajo.
- k: Tipo de descuento aplicable a los flujos netos obtenidos en los distintos períodos para actualizarlos al momento presente. Puesto que la cantidad que se tiene derecho a percibir de la prestación por desempleo en pago único se determina actualizándola según el tipo de interés legal, por homogeneidad, este es el tipo de descuento que se aplica al resto de flujos recibidos.
- α : Porcentaje de la cantidad que tiene derecho a percibir el trabajador al optar por la capitalización del desempleo que se aporta al capital social de la empresa.

³⁰ ESPAÑA. LEY 35/2006, ..., *opus cit.*, artículo 7, letra n. Si el desempleado que se convierte en autónomo es discapacitado dicho límite no es efectivo. Para consolidar el derecho a la exención es necesario que el trabajador autoempleado permanezca en su nuevo puesto de trabajo durante un plazo mínimo de 5 años.

p: Diferencia temporal anualizada entre optar por constituir la sociedad cooperativa o laboral antes de recibir el pago único, o esperar al cobro para otorgar la escritura de constitución.

β : Variable que toma el valor “0” si el trabajador autónomo está encuadrado dentro del régimen de estimación objetiva, y “1” si está en el régimen de estimación directa, normal o simplificada.

λ : Porcentaje de la cantidad que tiene derecho a percibir el trabajador al capitalizar la prestación por desempleo que puede destinar a la financiación de la inversión inicial.

μ : El importe a percibir será un porcentaje “ μ ” de la Base Reguladora. Su valor será del 70 por ciento de la misma durante los primeros 180 días, y del 60 por ciento a partir del día 181.

BR: Base Reguladora, que es el promedio de las bases de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin horas extraordinarias, de los últimos 180 días cotizados previos a la situación de desempleo.

1.4.1.1. Caso 1: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando sólo por financiar la aportación al capital social antes de la constitución de la misma.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación cuando la aportación obligatoria al capital social para adquirir la condición de socio trabajador de la misma es superior o igual a la prestación del pago único que tiene derecho a percibir. Si la cuota exigida para entrar como socio de la sociedad cooperativa fuera superior a la cantidad percibida del pago único de la capitalización por desempleo, entonces el socio trabajador tendría que cubrir la diferencia aportando sus ahorros o buscando financiación ajena a través de entidades de crédito. La cantidad percibida en este caso estará exenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con el límite de 12.020, 24 €, tributando el exceso como rendimientos del trabajo al tipo marginal que corresponda en cada caso.

Una vez que el socio trabajador comience a prestar sus servicios en la sociedad cooperativa a la que se incorpora percibirá³¹:

- a) Como remuneración por el trabajo prestado percibe “ w_i ”, que tributará como rendimiento de trabajo dentro de la base general en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Se denomina anticipo laboral³² y no puede ser superior a las retribuciones habituales de la zona.
- b) El retorno cooperativo (RETC), vinculado a su participación en el proceso productivo. El retorno cooperativo que le corresponde a cada socio se determina en función del resultado distribuible positivo obtenido en el ejercicio:

$$RETC = \sum_{i=1}^n RD \times (1 - \omega) \times P_i$$

Donde:

RD: Resultado distribuible.

ω : Es el porcentaje del resultado que se destina a dotar el fondo de reserva voluntario, a dotar en un porcentaje superior al establecido legalmente el fondo de reserva obligatorio y el fondo de educación y promoción.

P_i : Porcentaje que determina la participación del socio trabajador en la actividad cooperativizada.

n: número total de socios trabajadores.

³¹ Un análisis sobre la participación de los socios en los flujos económico-financieros puede verse en: ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Los aspectos económico-financieros como elementos determinantes de las empresas de participación: Comparación con la economía social y el tercer sector. En: VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las empresas de participación en Europa: El reto del siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ*. Madrid: Escuela de Estudios Cooperativos. Universidad Complutense de Madrid, 2002, p. 149-153, y en: ITURRIOZ DEL CAMPO, J. *Las cooperativas de distribución farmacéutica en España*. Valencia: CIRIEC-España, 2003, p. 197-205.

³² ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La distribución del resultado en las sociedades cooperativas: La importancia de la distribución anticipada. En: MOYANO FUENTES, J. *La Sociedad Cooperativa: Un análisis de sus características societarias y empresariales*. Jaén: Universidad de Jaén y Caja Rural de Jaén, 2001, p. 197 – 218.

En las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, que utilizan la contabilidad separada³³ de los resultados cooperativos y no cooperativos³⁴, el resultado distribuible (RD)³⁵ se determina según la siguiente expresión:

$$RD = RCD + RED + REXD$$

Donde:

RCD = Resultado cooperativo distribuible.

RED = Resultado extracooperativo distribuible.

REXD = Resultado extraordinario distribuible.

El resultado cooperativo distribuible³⁶ se calcula según la siguiente expresión matemática:

$$\begin{aligned} RCD &= (RC - DFRO - DFEP) - (RC - 0,5DFRO - DFEP) \times t_s = \\ &= 0,75RC - (RC - 0,5DFRO - DFEP) \times t_s \end{aligned}$$

Donde:

RC = Resultado Cooperativo, que es el resultado neto procedente de la actividad cooperativizada realizada con los socios, así como las subvenciones e ingresos financieros relacionados con la misma.

DFRO = Fondo de Reserva Obligatorio³⁷, que se dota con el 20 por ciento del resultado cooperativo positivo del ejercicio, siendo $DFRO = 0,2 \times RC$.

³³ ITURRIOZ DEL CAMPO, J; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. Resultados en las sociedades cooperativas: ¿Cálculo conjunto o separado en la Comunidad de Madrid?. *Partida Doble*, nº 158, septiembre, 2004, p. 88 – 97, y en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Un estudio sobre la sensibilidad del coste asociado a la contabilización conjunta o separa de los resultados en la sociedad cooperativa. *CIRIEC-España*, nº 51, abril, 2005, p. 167-183.

³⁴ ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La formación de los resultados cooperativos y su distribución entre los socios. *REVESCO*, nº 77, 2002, p. 67 -88. Disponible en Internet: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/77.impreso.pdf>

³⁵ ITURRIOZ DEL CAMPO, J. *Las cooperativas de distribución en España*. Valencia: CIRIEC-España, 2003, p. 176-198; y en: FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. *Estudio de los flujos económico-financieros de las sociedades cooperativas en la educación: Un enfoque de concentración empresarial*. Tesis doctoral. Director: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III, 2001, p. 248 – 259.

³⁶ MARTÍN FERNÁNDEZ, J; MARTÍN SALCINES, F y RODRÍGUEZ MÁRQUEZ, J. *Cuestiones tributarias y contables de las cooperativas*. Madrid: Editorial Iustel, 2006, p. 97-124.

DFEP = Fondo de Educación y Promoción³⁸, que se dota con el 5 por ciento del resultado cooperativo positivo del ejercicio, siendo $DFRO = 0,05 \times RC$.

t_s = Tipo impositivo al que tributa la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado en el impuesto de sociedades, que puede ser del 20 por ciento si la sociedad cooperativa está fiscalmente protegida, o el tipo general del 35. En el caso de las sociedades cooperativas especialmente protegidas cuentan con un beneficio fiscal adicional que es la bonificación del 50 por ciento de la cuota íntegra del impuesto³⁹.

El resultado extracooperativo distribuible (RED), se determina según la siguiente expresión matemática:

$$RED = RE - DFRO - (RE - 0,5DFRO) \times t_s = 0,5RE - (RE - 0,5DFRO) \times t_s$$

Donde:

RE: Resultado extracooperativo, es el que se obtiene del ejercicio de la actividad cooperativizada con terceros.

DFRO: En este caso la dotación al fondo de reserva obligatorio⁴⁰ es:

$$DFRO = 0,5 \times RE.$$

t_s = El tipo impositivo aplicable es el tipo general del 35 por ciento. Las sociedades cooperativas especialmente protegidas tienen una bonificación del 50 por ciento de la cuota íntegra del impuesto.

El resultado extraordinario distribuible (REXD), se determina según la siguiente expresión matemática:

$$REXD = REX - DFRO - (REX - 0,5DFRO) \times t_s = 0,5REX - (REX - 0,5DFRO) \times t_s$$

³⁷ ESPAÑA. LEY 27/1999, de Cooperativas, de 16 de julio, *Boletín Oficial del Estado*, nº 170, de 17 de julio, artículo 58.1.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ ESPAÑA. LEY 20/1990, de 19 de diciembre, sobre régimen fiscal de las cooperativas. *Boletín Oficial del Estado*, nº 304, de 20 de diciembre, artículo 34.2.

⁴⁰ ESPAÑA. LEY 27/1999..., *opus cit.*, artículo 58.2.

Donde:

RE: Resultado extraordinario.

DFRO: En este caso la dotación al fondo de reserva obligatorio es:

$$DFRO = 0,5 \times REX .$$

t_s = El tipo impositivo aplicable es el tipo general del 35 por ciento. Las sociedades cooperativas especialmente protegidas tienen una bonificación del 50 por ciento de la cuota íntegra del impuesto.

Si la sociedad cooperativa utilizara la contabilidad conjunta⁴¹ del resultado cooperativo y extracooperativo, entonces el resultado distribuable sería:

$$RD = RCED + REXD$$

Donde:

RCED: Resultado distribuable teniendo en cuenta la suma del resultado cooperativo y extracooperativo.

En este caso, el resultado cooperativo – extracooperativo distribuable se obtiene:

$$\begin{aligned} RCED &= (RC + RE - DFRO - DFEP) - (RC + RE - 0,5DFRO - DFEP) \times t_s = \\ &= 0,75(RC + RE) - (RC + RE - 0,5DFRO - DFEP) \times t_s \end{aligned}$$

Donde:

DFRO: La dotación al fondo de reserva obligatorio es: $DFRO = (RC + RE) \times 0,2$

DDFEP: La dotación al fondo de educación y promoción es:

$$DFEP = (RC + RE) \times 0,05$$

t_s = Tipo general del 35 por ciento.

⁴¹ ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Las operaciones con terceros en las sociedades cooperativas; la posibilidad de realizar una contabilidad conjunta. *REVESCO*, nº 67, primer cuatrimestre, 1999, p. 123 – 138. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/67.impreso.pdf>>

El resultado extraordinario distribuible se determina igual que en el caso que la sociedad cooperativa contabilice los resultados cooperativos y extracooperativos de forma individualizada.

c) La retribución por la aportación realizada al capital social, siendo:

$$RCS_i = t_{\text{int}} \times CS_i$$

Donde:

RCS_i : Retribución que percibe el socio por su aportación al capital social.

t_{int} : Tipo de interés al que se remunera la aportación del socio al capital social.

No puede sobrepasar los 6 puntos por encima del tipo de interés legal del dinero.

CS_i : Aportación del socio al capital social.

Además, hay que tener en cuenta que cuando se destina el importe íntegro de la prestación por desempleo en pago único a la aportación al capital social, se puede solicitar la subvención de un porcentaje “ δ ” de las cuotas de la Seguridad Social, en función del régimen de cotización, durante el tiempo que hubiese percibido la prestación por desempleo si la hubiera percibido mensualmente⁴².

De tal forma que:

$$\delta = \begin{cases} 0\%, & \text{si no se solicita la ayuda para obtener la subvención de las} \\ & \text{cuotas a pagar a la Seguridad Social.} \\ 50\%, & \text{de la cuota mínima, si el trabajador está dado de alta en el} \\ & \text{Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.} \\ 100\%, & \text{de la cuota del trabajador a la Seguridad Social si está} \\ & \text{encontrado en el Régimen General.} \end{cases}$$

⁴² La solicitud de esta ayuda se realiza ante el Servicio Público de Empleo de la Comunidad Autónoma correspondiente, excepto en el caso del País Vasco, Ceuta y Melilla que se presenta en el Servicio Público de Empleo Estatal. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de marzo de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.inem.es/ciudadano/desempleo/pdf/CarpetaPagoUnico.pdf>>

La determinación del valor actual de los flujos de caja que percibe el desempleado, que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado en el caso 1, se calcula según la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_1 = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n_1} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_1+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de constitución y de la cuota obligatoria correspondiente a la aportación necesaria al capital social para ser socio de la sociedad (A), donde:

$$A = GC + Ah + Fi_1 + C \times (1 + i_{BE})^{-n}$$

Si el importe percibido de la capitalización del desempleo $[C \times (1 + i_{BE})^{-n}]$ fuera menor que la cuota obligatoria, el nuevo socio trabajador tendría que obtener la diferencia, bien recurriendo a sus ahorros personales o a préstamos familiares (Ah), o solicitando un préstamo en una entidad bancaria (Fi_1). De tal forma que:

- a) Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} \geq \text{Cuota ingreso} \Rightarrow$ No necesitaría recurrir ni a sus ahorros personales ni a préstamos con entidades bancarias, por lo que en este caso, tanto Ah, como Fi_1 , serían iguales a cero.
- b) Si, por el contrario, $C \times (1 + i_{BE})^{-n} < \text{Cuota ingreso} \Rightarrow$ Necesitaría recurrir a sus ahorros personales o a préstamos con entidades bancarias, por lo que en este caso, Ah, y/o Fi_1 , serían mayores que cero.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1.

$$Q_1 = w_1 - C_{SS_1} \times (1 - \delta) + RETC_1 + RCS_1 - [\max((C \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{10} - [(w_1 - C_{SS_1} \times (1 - \delta) - R_{RT_1}) \times t_{11} - (\max((RETC_1 - 1.500); 0) + RCS_1) \times 0,18]^{(1/2)}$$

El socio trabajador percibe el anticipo laboral por la prestación de su trabajo en la sociedad cooperativa (w_1). Si el socio trabajador recibe la ayuda para financiar las cuotas a pagar a la Seguridad Social, entonces sólo tendrá que pagar la parte no subvencionada, es decir, $[C_{SS_1} \times (1 - \delta)]$. Además, percibe el retorno cooperativo en función de su participación en la actividad cooperativizada ($RETC_1$) y la retribución correspondiente al capital social aportado (RCS_1). Para obtener los flujos netos de caja percibidos por el socio trabajador en el año 1 es necesario deducir el pago fiscal, tanto de la cantidad percibida en el momento inicial, como de la correspondiente al año 1. Los fondos recibidos durante el año 1 tributan en el IRPF seis meses más tarde del cierre del ejercicio, por ello, se descuenta el pago impositivo medio año para obtener su valor al cierre del ejercicio del año en el que se devengó⁴³:

$$[\max((C \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{10} - [(w_1 - C_{SS_1} \times (1 - \delta) - R_{RT_1}) \times t_{11} - (\max((RETC_1 - 1.500); 0) + RCS_1) \times 0,18]^{(1/2)}$$

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas tributará el anticipo laboral (w_1) más la parte de la prestación por desempleo percibida en pago único que supere el límite exento fijado en 12.020,24 €. Dicho exceso tributa como rendimientos del trabajo. La expresión que se utiliza para su cálculo viene definida por:

$$\max((C \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0) \Rightarrow \text{De tal forma que si}$$

$$C \times (1 + i_{BE})^{-n} > REx \Rightarrow \text{Tributa en el IRPF: } C \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx,$$

en caso contrario no se tributa en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo en pago único.

⁴³ Esta hipótesis de trabajo se utiliza para todos los casos analizados.

Por simplicidad en la formulación se ha considerado que el exceso de la prestación por desempleo percibida sobre el límite exento tributa en un único período. No obstante, la legislación del impuesto sobre la renta de las personas físicas, concede al beneficiario que se encuentre en esta situación, la potestad de elegir entre⁴⁴:

- a) Optar por la tributación de tal exceso en un único período.
- b) O en su defecto, imputarlo en cada uno de los períodos impositivos, en los que se hubiera obtenido la prestación por desempleo de no haber optado por la prestación en pago único. Es decir, el beneficiario podría imputar a cada ejercicio la cantidad calculada según la siguiente expresión:

$$\frac{C \times (1 + i_{BE})^{-n} - RE_x}{\text{meses}} \times m$$

Donde:

meses: se refiere al número de meses en los que hubiera cobrado la prestación por desempleo de no haber optado por el pago único.

m: número de meses que hubiera percibido durante el ejercicio la prestación por desempleo de no haber optado por el pago único.

A la cantidad obtenida de los sumandos explicados en el párrafo anterior, habría que descontarle las cuotas pagadas a la Seguridad Social (C_{SS_1}), por ser gastos fiscalmente deducibles en este impuesto, y la reducción (R_{RT_1}) correspondiente calculada en función del nivel de los rendimientos de trabajo percibidos.

Estas reducciones se calculan de la siguiente forma⁴⁵:

- a) Para rendimientos netos hasta 9.000€, la reducción aplicable será de 4.000€.
- b) Para rendimientos netos entre 9.000,01€ y 13.000€, la reducción aplicable será 4.000€ - (Rendimientos del trabajo - 9.000€) x 0,35.

⁴⁴ ESPAÑA. LEY 35/2006, ..., *opus cit.*, artículo 14.2 letra c).

⁴⁵ *Ibid.*, artículo 20.1.

- c) Para rendimientos netos superiores a 13.000€, la reducción aplicable es de 2.600€.

De esta forma tributan en la base general del IRPF al correspondiente tipo impositivo en función de la escala de gravamen los siguientes conceptos:

$$[\max((C \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{10} - [w_1 - C_{SS_i} \times (1 - \delta) - R_{RT_i}] \times t_{11}]^{-(1/2)}$$

Mientras que el resto de ingresos que percibe el socio trabajador, el retorno cooperativo y la retribución por su aportación al capital social, forman parte de la base del ahorro y tributan al tipo fijo del 18 por ciento:

$$[(\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Los ingresos percibidos en forma de retornos cooperativos se equiparan conceptualmente a los dividendos. Por tanto, están exentos de tributación los primeros 1.500€ que se reciban⁴⁶.

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 2 hasta el período “ n_1 ”, momento en el que se agotaría el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática general que recoge los flujos de caja, percibidos en cada uno de estos momentos del tiempo, es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} \times (1 - \delta) + RETC_i + RCS_i - [(w_i - C_{SS_i} \times (1 - \delta) - R''_{RT_i}) \times t''_{1i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

En este período, el socio trabajador percibe el anticipo laboral (w_i) por su participación en el proceso productivo de la sociedad cooperativa, al que hay que descontar las cuotas que tiene que pagar a la Seguridad Social en la parte que no son subvencionadas [$C_{SS_i} \times (1 - \delta)$]. También recibe el correspondiente retorno cooperativo

⁴⁶ *Ibid.*, artículo 7, letra y).

($RETC_i$) y la retribución por su participación en el capital social (RCS_i). Hay que descontar el pago impositivo correspondiente como suma de la tributación de la base general y la base del ahorro. Así, se aplicaría el tipo impositivo, según la escala de gravamen, a los rendimientos del trabajo obtenidos (w_i), una vez deducidas las cuotas pagadas a la Seguridad Social y tras aplicar la reducción por los rendimientos del trabajo netos obtenidos ($w_i - C_{SS_i} \times (1 - \delta) - R''_{RT_i}$) $\times t''_{li}$, obteniendo el pago fiscal relativo a la base general. Y por otra parte, se determinaría el pago impositivo en el IRPF debido a la base del ahorro aplicando el tipo fijo del 18 por ciento, una vez descontada la exención aplicable al retorno cooperativo, $(\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18$.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período ($n_1 + 1$) hasta el período “ n_c ”, que coincide con el final del horizonte establecido para la comparación. La expresión matemática general que recoge los flujos de caja, percibidos en cada uno de estos momentos del tiempo, es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i - C_{SS_i} - R'''_{RT_i}) \times t'''_{li} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

1.4.1.2. Caso 2: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando sólo por financiar la aportación al capital social antes de la constitución de la misma.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Laboral de nueva creación cuando la aportación obligatoria al capital social para adquirir la condición de socio trabajador de la misma es superior o igual a la prestación del pago único que tiene derecho a percibir. Si la cuota exigida para entrar como socio de la Sociedad Laboral fuera superior a la cantidad percibida del pago único de la capitalización por desempleo, entonces el socio trabajador tendría que cubrir la diferencia aportando sus ahorros o buscando financiación ajena a través de entidades de crédito. La cantidad percibida al optar por la capitalización total estará exenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

con el límite de 12.020, 24 €, tributando el exceso como rendimientos del trabajo al tipo marginal que corresponda en cada caso.

Una vez que el socio trabajador comience a prestar sus servicios en la Sociedad Laboral a la que se incorpora percibirá:

- a) Un salario (w_i) como remuneración por el trabajo prestado, que tributará como rendimiento de trabajo dentro de la base general en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.
- b) Dividendos (Div_i) en función de su participación en el capital social, si el resultado del ejercicio es positivo y la sociedad aprueba su distribución⁴⁷.

En este caso, al igual que en el caso 1, se puede solicitar la subvención de un porcentaje “ δ ” de las cuotas de la Seguridad Social durante el tiempo que hubiese percibido la prestación por desempleo de haberla percibido mensualmente.

El valor actual de los flujos de caja que percibe el desempleado, que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Laboral en el caso 2, se calcula según la siguiente expresión matemática:

$$VAF C_2 = -A + \frac{Q_2}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n_2} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_2+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de constitución y de la aportación necesaria al capital social para ser socio de la sociedad (A), igual que en el caso 1, donde:

$$A = GC + Ah + Fi_2 + C \times (1 + i_{BE})^{-n}$$

⁴⁷ Sobre la determinación del resultado distribuible en las Sociedad Laborales véase en los apartados de “Formación del resultado económico” y “Distribución del resultado”.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1.

$$Q_1 = w_1 - C_{ss_1} \times (1 - \delta) + Div_1 - [\max((C \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{20} - [(w_1 - C_{ss_1} \times (1 - \delta) - R_{RT_1}) \times t_{21} - \max((Div_1 - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

El socio trabajador percibe el salario bruto por la prestación de su trabajo en la Sociedad Laboral (w_1). Si el socio trabajador recibe la ayuda para financiar las cuotas a pagar a la Seguridad Social, entonces sólo tendrá que pagar la parte no subvencionada, es decir, $[C_{ss_1} \times (1 - \delta)]$. Además, percibe el dividendo en función de su participación en el capital social (Div_1). Para obtener los flujos netos de caja recibidos por el socio trabajador en el año 1 es necesario detraer el pago fiscal:

$$[\max((C \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{20} - [(w_1 - C_{ss_1} \times (1 - \delta) - R_{RT_1}) \times t_{21} - \max((Div_1 - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Tributan en la base general del IRPF, de la misma forma que se ha analizado para el caso 1, al correspondiente tipo impositivo en función de la escala de gravamen los siguientes conceptos:

$$[\max((C \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{20} - [(w_1 - C_{ss_1} \times (1 - \delta) - R_{RT_1}) \times t_{21}]^{-(1/2)}$$

Mientras que los dividendos percibidos forman parte de la base del ahorro y tributan al tipo fijo del 18 por ciento, teniendo en cuenta la exención de los primeros 1.500€:

$$[\max((Div_1 - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 2 hasta el período “ n_2 ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática general que recoge los flujos de caja, percibidos en cada uno de estos momentos del tiempo, es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} \times (1 - \delta) + Div_i - [(w_i - C_{SS_i} \times (1 - \delta) - R''_{RT_i}) \times t''_{2i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

En este período, el socio trabajador percibe un salario bruto (w_i) por su participación en el proceso productivo de la Sociedad Laboral, al que hay que descontar las cuotas que tiene que pagar a la Seguridad Social en la parte que no son subvencionadas [$C_{SS_i} \times (1 - \delta)$]. También recibe el correspondiente dividendo (Div_i). Hay que detraer el pago impositivo correspondiente como suma de la tributación de la base general y la base del ahorro. Así, se aplica el tipo impositivo correspondiente, según la escala de gravamen, a los rendimientos del trabajo obtenidos (w_i), una vez deducidas las cuotas pagadas a la Seguridad Social y tras aplicar la reducción por los rendimientos del trabajo netos obtenidos ($w_i - C_{SS_i} \times (1 - \delta) - R''_{RT_i}$) $\times t''_{2i}$, obteniendo el pago fiscal relativo a la base del general. Y por otra parte, se determina el pago impositivo en el IRPF debido a la base del ahorro aplicando el tipo fijo del 18 por ciento, una vez descontada la exención aplicable a los dividendos, $\max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18$.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período ($n_2 + 1$) hasta el período “ n_c ”, que coincide con el final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática general que recoge los flujos de caja, percibidos en cada uno de estos momentos del tiempo, es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i - C_{SS_i} - R'''_{RT_i}) \times t'''_{2i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

1.4.1.3. Caso 3: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social antes de la constitución de la misma.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se incorpora como socio de una Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación cuando la aportación obligatoria al capital social es inferior a la prestación del pago

único que tiene derecho a percibir. Además, solicita percibir el resto como subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La parte de la capitalización que se destina como aportación al capital social está exenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas hasta el límite de 12.020,24 €, el resto tributa como rendimientos del trabajo.

Una vez que el socio trabajador comience a prestar sus servicios en la sociedad cooperativa a la que se incorpora percibirá:

- a) Como remuneración por el trabajo prestado percibe el anticipo laboral “ w_i ”, que tributará como rendimiento de trabajo dentro de la base general en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. No puede ser superior a las retribuciones habituales de la zona.
- b) El retorno cooperativo (RETC), en función de su participación en el proceso productivo (se determina como se describe en el caso 1).
- c) La retribución por la aportación realizada al capital social, al igual que en el caso 1.

El valor actual de los flujos de caja que percibe el desempleado, que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado en el caso 3, se calcula según la siguiente expresión matemática:

$$V AFC_3 = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n_3} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_3+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de constitución y de la cuota obligatoria correspondiente a la aportación necesaria al capital social para ser socio de la sociedad (A), donde:

$$A = GC + C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$$

Donde: el valor de “ α ” está comprendido entre $0 < \alpha < 1$.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, que están recogidos en la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} + RETC_1 + RCS_1 - [\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{30} - [(w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} - R_{RT_1}) \times t_{31} - (\max((RETC_1 - 1.500); 0) + RCS_1) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

El socio trabajador percibe el anticipo laboral por la prestación de su trabajo en la sociedad cooperativa (w_1), además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{SS_1}), que deberá ingresar a dicho organismo ($-C_{SS_1}$). También recibe el retorno cooperativo ($RETC_i$) y la retribución por su participación en el capital social (RCS_i). Hay que descontar el pago impositivo correspondiente como suma de la tributación de la base general y la base del ahorro:

$$[\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{30} - [(w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} - R_{RT_1}) \times t_{31} - (\max((RETC_1 - 1.500); 0) + RCS_1) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas formarán parte de la base general, el anticipo laboral (w_1) más la parte de la prestación por desempleo percibida en pago único que supere el límite exento fijado en 12.020, 24 €. Dicho exceso tributa como rendimientos del trabajo. La expresión que se utiliza para su cálculo viene definida por la siguiente expresión:

$$\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)$$

De tal forma que si $(C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}) > REx \Rightarrow$ Tributa en el IRPF:

$$C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx ,$$

en caso contrario no se tributa en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Por simplicidad en la formulación se ha considerado que el exceso de la prestación por desempleo percibida sobre el límite exento tributa en un único período⁴⁸.

De esta forma tributarían en la base general del IRPF al correspondiente tipo impositivo en función de la escala de gravamen los siguientes conceptos:

$$[\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{30} - [(w_1 + C_{SS_i} - C_{SS_1} - R_{RT_1}) \times t_{31}]^{-(1/2)}$$

Mientras que el resto de ingresos que percibe el socio trabajador, el retorno cooperativo y la retribución por su aportación al capital social, forman parte de la base del ahorro y tributan al tipo fijo del 18 por ciento:

$$[(\max((RETC_1 - 1.500); 0) + RCS_1) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Los ingresos percibidos en forma de retornos cooperativos se equiparan conceptualmente a los dividendos. Por tanto, están exentos de tributación los primeros 1.500€ que se reciban.

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 2 hasta el período “ n_3 ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{3i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

En este período, el socio trabajador percibe el anticipo laboral (w_i) por su participación en el proceso productivo de la sociedad cooperativa, además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{SS_i}), que deberá ingresar a dicho organismo ($-C_{SS_i}$). También recibe el correspondiente retorno cooperativo ($RETC_i$) y

⁴⁸ Vid. *infra* el epígrafe “Caso 1: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando por la capitalización total antes de la constitución de la misma.”

la retribución por su participación en el capital social (RCS_i). Hay que descontar el pago impositivo correspondiente como suma de la tributación de la base general y la base del ahorro. Así, se aplicaría el tipo impositivo, según la escala de gravamen, a los rendimientos del trabajo obtenidos (w_i), una vez deducidas las cuotas pagadas a la Seguridad Social y tras aplicar la reducción correspondiente por los rendimientos del trabajo netos obtenidos ($w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}$) $\times t''_{3i}$, obteniendo el pago fiscal relativo a la base general. Y por otra parte, se determina el pago impositivo en el IRPF debido a la base del ahorro aplicando el tipo fijo del 18 por ciento, una vez descontada la exención aplicable al retorno cooperativo, $(\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18$.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n_3 + 1)$ hasta el período “ n_c ”, que coincide con el final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática general que recoge los flujos de caja, percibidos en cada uno de estos momentos del tiempo, es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i - C_{SS_i} - R'''_{RT_i}) \times t'''_{3i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

De la interpretación de la ley, parece que la exención de los 12.020,24€ sólo es aplicable a las cantidades percibidas en un único pago y no a las destinadas a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social. Si fuera aplicable dicho límite exento, tanto a las cantidades percibidas de una vez, como a las percibidas para subvencionar las cuotas de la Seguridad Social, la expresión general que permitiría calcular el valor actual de los flujos netos de caja en el caso 3 quedaría de la siguiente forma:

$$VAFC'_3 = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n'_3} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n'_3+1}^{n_3} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_3+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

Donde:

Primer término: $A = GC + C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$, igual que en el caso anterior.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, que están recogidos en la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} + RETC_1 + RCS_1 - [\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx); 0)] \times t_{30} - [(w_1 + C_{SS_1}^* - C_{SS_1}^* - R_{RT_1}) \times t_{31} - (\max((RETC_1 - 1.500); 0) + RCS_1) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Donde:

$C_{SS_1}^*$: Sólo podrían ser deducibles las cuotas de la Seguridad Social que no hubieran quedado exentas de tributar en el IRPF.

La diferencia con respecto al caso expuesto anteriormente viene definida por la siguiente expresión:

$$\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx); 0)$$

De tal forma que si $(C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1}) > REx \Rightarrow$ Tributa en el IRPF:

$$C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx,$$

en caso contrario no se tributaría en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Por simplicidad en la formulación se ha considerado que el exceso de la prestación por desempleo percibida sobre el límite exento tributa en un único período.

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 2 hasta el período “ n_3 ”, la expresión es equivalente a la del caso inicial:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i - R'_{RT_i}) \times t'_{3i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Si en el año 1 se verifica que $[C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1}] < REx$, entonces en este período las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social estarían exentas de tributar en el IRPF siempre que se verifique:

$$\sum_{i=2}^{n'_3} C_{SS_i} \leq (REx - C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - C_{SS_1})$$

Donde:

n'_3 : Momento del tiempo en el que se sobrepasa el límite de la exención, a partir de ahí, y hasta n_3 , las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social dejarían de estar exentas y tributarían en el IRPF.

Es decir, el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social subvencionadas,

$\sum_{i=2}^{n'_3} C_{SS_i}$, ha de ser inferior al límite exento de tributación en el IRPF para la percepción de la prestación por desempleo ($REx = 12.020,24\text{€}$), menos el importe percibido de la capitalización del desempleo destinado a la aportación al capital social, $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$, y menos las cuotas a la Seguridad Social subvencionadas en el período 1, C_{SS_1} .

Si en el año 1 se cumple que: $[C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1}] = REx$, y por tanto, que $[C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1}] - REx = 0$, entonces este tercer término desaparecería de la expresión general al ser cero, dado que al haberse superado el límite exento, todas las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social tributarían.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n'_3 + 1)$ hasta el período " n_3 ". La expresión coincide con el tercer término del caso anterior:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{3i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Quinto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n_3 + 1)$ hasta el período “ n_c ”, que coincide con el final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática es equivalente a la del cuarto término del caso inicial, y es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i - C_{SS_i} - R'''_{RT_i}) \times t'''_{3i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Por tanto, se puede concluir que el hecho de que el límite exento de los 12.020,24€ fuera aplicable tanto a las cantidades percibidas de una vez, como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, no tiene ningún efecto, ni desde el punto de vista económico ni fiscal, para el socio trabajador, al tratarse de cantidades que son fiscalmente deducibles.

1.4.1.4. Caso 4: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social antes de la constitución de la misma.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se incorpora como socio de una Sociedad Laboral de nueva creación cuando la aportación obligatoria al capital social es inferior a la prestación del pago único que tiene derecho a percibir. Además, solicita recibir el resto como subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La parte de la capitalización que se destina como aportación al capital social está exenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas hasta el límite de 12.020,24€, el resto tributa como rendimientos del trabajo.

Una vez que el socio trabajador comience a prestar sus servicios en la sociedad cooperativa a la que se incorpora percibirá:

- a) Un salario (w_i) como remuneración por el trabajo prestado, que tributará como rendimiento de trabajo dentro de la base general en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

- b) Dividendos (Div_i) en función de su participación en el capital social, si el resultado del ejercicio es positivo y la sociedad aprueba su distribución.

La determinación del valor actual de los flujos de caja que percibe el desempleado, que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado en el caso 4, se calcula según la siguiente expresión matemática:

$$VAF C_4 = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n_4} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_4+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de constitución y de la aportación necesaria al capital social para ser socio de la sociedad (A), siendo:

$$A = GC + C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$$

Donde: el valor de “ α ” está comprendido entre $0 < \alpha < 1$.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, que están recogidos en la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} + Div_1 - [\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - RE x); 0)] \times t_{40} - [(w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} - R_{RT_1}) \times t_{41} - \max((Div_1 - 1.500); 0) \times 0,18]^{(1/2)}$$

El socio trabajador percibe el salario bruto por la prestación de su trabajo en la Sociedad Laboral (w_1), además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{SS_1}), que deberá ingresar a dicho organismo ($-C_{SS_1}$). También recibe el dividendo (Div_i), en función de su participación en el capital social. Hay que descontar el pago impositivo correspondiente como suma de la tributación de la base general y la base del ahorro:

$$[\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{40} - [(w_1 + C_{SS_i} - C_{SS_1} - R_{RT_1}) \times t_{41} - \max((Div_1 - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

De esta forma tributarían en la base general del IRPF al correspondiente tipo impositivo en función de la escala de gravamen, de la misma forma que en el caso 3, los siguientes conceptos:

$$[\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0)] \times t_{40} - [(w_1 + C_{SS_i} - C_{SS_1} - R_{RT_1}) \times t_{41}]^{-(1/2)}$$

Mientras que los dividendos que percibe el socio trabajador, teniendo en cuenta la exención de los primeros 1.500€, forman parte de la base del ahorro y tributan al tipo fijo del 18 por ciento:

$$[(\max((Div_1 - 1.500); 0) \times 0,18)]^{-(1/2)}$$

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 2 hasta el período “ n_4 ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{4i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

En este período, el socio trabajador percibe un salario bruto (w_i) por su participación en el proceso productivo de la Sociedad Laboral, además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{SS_i}), que deberá ingresar a dicho organismo ($-C_{SS_i}$). También recibe los dividendos (Div_i). Hay que descontar el pago impositivo correspondiente como suma de la tributación de la base general y la base del ahorro. Así, se aplicaría el tipo impositivo, según la escala de gravamen, a los rendimientos del trabajo obtenidos (w_i), una vez deducidas las cuotas pagadas a la Seguridad Social y tras aplicar la reducción correspondiente por los rendimientos del trabajo netos

obtenidos, $(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{4i}$, obteniendo el pago fiscal relativo a la base general. Y por otra parte, se determinaría el pago impositivo en el IRPF debido a la base del ahorro aplicando el tipo fijo del 18 por ciento, una vez descontada la exención aplicable a los dividendos, $\max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18$.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n_4 + 1)$ hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de planificación. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i - C_{SS_i} - R'''_{RT_i}) \times t'''_{4i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

De forma similar al análisis realizado en el apartado 3, si fuera aplicable el límite exento de los 12.020,24€ tanto a las cantidades percibidas de una sola vez como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, la expresión general que permitiría calcular el valor actual de los flujos netos de caja en el caso 4 quedaría de la siguiente forma:

$$VAF C'_4 = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n'_4} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n'_4+1}^{n_4} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_4+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

Donde:

Primer término: $A = GC + C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$, igual que en el caso anterior.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, que están recogidos en la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} + Div_1 - [\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx); 0)] \times t_{40} - [(w_1 + C^*_{SS_1} - C^*_{SS_1} - R_{RT_1}) \times t_{41} - \max((Div_1 - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Donde:

$C^*_{SS_1}$: Sólo podrían ser deducibles las cuotas de la Seguridad Social que no hubieran quedado exentas de tributar en el IRPF.

La diferencia con respecto al caso expuesto anteriormente viene definida por la siguiente expresión:

$$\max((C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx); 0)$$

De tal forma que si $(C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1}) > REx \Rightarrow$ Tributa en el IRPF:

$$C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx,$$

en caso contrario no se tributaría en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Por simplicidad en la formulación se ha considerado que el exceso de la prestación por desempleo percibida sobre el límite exento tributa en un único período.

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 2 hasta el período “ n_4' ”, la expresión es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_1} + RETC_i + RCS_i - [(w_i - R'_{RT_i}) \times t'_{4i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Si en el año 1 se verifica que $[C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1}] < REx$, entonces en este período las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social estarían exentas de tributar en el IRPF siempre que se verifique:

$$\sum_{i=2}^{n_4'} C_{SS_i} \leq (REx - C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} - C_{SS_1})$$

Donde:

n_4' : Momento del tiempo en el que se sobrepasa el límite de la exención, a partir de ahí, y hasta “ n_4 ”, las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social dejarían de estar exentas y tributarían en el IRPF.

Es decir, el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social subvencionadas,

$\sum_{i=2}^{n'_4} C_{SS_i}$, ha de ser inferior al límite exento de tributación en el IRPF para la percepción de la prestación por desempleo ($REx = 12.020,24€$), menos el importe percibido de la capitalización del desempleo para destinar a la aportación al capital social, $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$, y menos las cuotas a la Seguridad Social subvencionadas en el período 1, C_{SS_1} .

Si en el año 1 se cumple que: $[C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1}] = REx$, y por tanto, que $[C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1}] - REx = 0$, entonces este tercer término desaparecería de la expresión general al ser cero, dado que al haberse superado el límite exento, todas las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social tributarían.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 2 hasta el período “ n_4 ”, la expresión es equivalente a la del tercer término del caso inicialmente planteado:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{4i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Quinto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n_4 + 1)$ hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática que recoge estos flujos es la misma que la del cuarto término analizado en el caso inicial, y es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i - C_{SS_i} - R'''_{RT_i}) \times t'''_{4i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Por tanto, se puede concluir, como en el caso 3, que el hecho de que el límite exento de los 12.020,24€ fuera aplicable tanto a las cantidades percibidas de una vez, como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, no tiene

ningún efecto, ni desde el punto de vista económico ni fiscal, para el socio trabajador, al tratarse de cantidades que son fiscalmente deducibles.

1.4.1.5. Caso 5: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando sólo por la subvención de las cuotas a pagar a la Seguridad Social antes de la constitución de la misma.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación que decide destinar el importe íntegro de la prestación por desempleo en pago único a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social. Por tanto, la cantidad que ha de aportar al capital social de la sociedad para adquirir la condición de socio trabajador de la misma deberá obtenerla bien de sus ahorros personales o solicitando financiación a las entidades de crédito.

Una vez que el socio trabajador comience a prestar sus servicios en la sociedad cooperativa a la que se incorpora percibirá:

- a) Como remuneración por el trabajo prestado percibirá el anticipo laboral " w_i ", que tributará como rendimiento de trabajo dentro de la base general en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF). No puede ser superior a las retribuciones habituales de la zona.
- b) El retorno cooperativo (RETC), en función de su participación en el proceso productivo (se determina como se describe en el caso 1).
- c) La retribución por la aportación realizada al capital social, al igual que en el caso 1.

La determinación del valor actual de los flujos de caja que percibe el desempleado, que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado en el caso 5, se calcula según la siguiente expresión matemática:

$$VAF C_5 = -A + \sum_{i=1}^{n_5} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_5+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de constitución y de la cuota obligatoria correspondiente a la aportación necesaria al capital social para ser socio de la sociedad (A). Dicha cantidad está constituida tanto por los ahorros personales (Ah) y/o por la financiación ajena (Fi₅). Siendo:

$$A = GC + Ah + Fi_5$$

Segundo término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 1 hasta el período “n₅”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{5i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

En este período, el socio trabajador percibe el anticipo laboral (w_i), además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{SS_i}), que deberá ingresar a dicho organismo (-C_{SS_i}). También recibe el correspondiente retorno cooperativo (RETC_i) y la retribución por su participación en el capital social (RCS_i). Hay que descontar el pago impositivo correspondiente como suma de la tributación de la base general y la base del ahorro. Así, se aplicaría el tipo impositivo, según la escala de gravamen, a los rendimientos del trabajo obtenidos (w_i), una vez deducidas las cuotas pagadas a la Seguridad Social y tras aplicar la reducción correspondiente por los rendimientos del trabajo netos obtenidos, (w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) × t''_{5i} obteniendo el pago fiscal relativo a la base general. Y por otra parte, se determinaría el pago impositivo en el IRPF debido

a la base del ahorro aplicando el tipo fijo del 18 por ciento, una vez descontada la exención aplicable al retorno cooperativo, $(\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18$.

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n_5 + 1)$ hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i - C_{SS_i} - R'''_{RT_i}) \times t'''_{5i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Si fuera aplicable el límite exento de los 12.020,24€ tanto a las cantidades percibidas de una sola vez como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, la expresión general que permitiría calcular el valor actual de los flujos netos de caja en el caso 5 quedaría de la siguiente forma:

$$VAF C'_5 = -A + \frac{Q_i}{(1+k)} + \sum_{i=1}^{n'_5} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n'_5+1}^{n_5} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_5+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

Donde:

Primer término: $A = GC + Ah + Fi_5$, igual que en el caso anterior.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos, que están recogidos en la siguiente expresión:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i + \max(C_{SS_i} - RE_x; 0) + C^*_{SS_i} - C^*_{SS_i} - R_{RT_i}) \times t_{5i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Donde:

$C^*_{SS_i}$: Sólo podrían ser deducibles las cuotas de la Seguridad Social que no hubieran quedado exentas de tributar en el IRPF.

La diferencia con respecto al caso expuesto anteriormente viene definida por la siguiente expresión:

$$\max(C_{ss_1} - REx; 0)$$

De tal forma que si $C_{ss_1} > REx \Rightarrow$ Tributa en el IRPF: $C_{ss_1} - REx$,
en caso contrario no se tributaría en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Tercer término: Flujos de caja percibidos, incluyendo la subvención de las cuotas de la Seguridad Social desde el año 2 hasta el año “n’₅”, tiempo durante el cual el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social, percibidas al capitalizar la prestación por desempleo, es inferior o igual al límite exento en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (REx). La expresión matemática que recoge los flujos de caja obtenidos en este período es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{ss_i} - C_{ss_1} + RETC_i + RCS_i - [(w_i - R'_{RT_i}) \times t'_{si} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Si en el año 1 se verifica que $C_{ss_1} < REx$, entonces en este período las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social estarían exentas de tributar en el IRPF siempre que se verifique:

$$\sum_{i=2}^{n'_5} C_{ss_i} \leq (REx - C_{ss_1})$$

Es decir, el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social subvencionadas, $\sum_{i=2}^{n'_5} C_{ss_i}$, ha de ser inferior al límite exento de tributación en el IRPF para la percepción de la prestación por desempleo ($REx = 12.020,24\text{€}$), menos las cuotas a la Seguridad Social subvencionadas en el período 1, C_{ss_1} .

Si en el año 1 se cumple que: $C_{ss_1} = REx$, y por tanto, que $C_{ss_1} - REx = 0$, entonces este tercer término desaparecería de la expresión general al ser cero, dado que

al haberse superado el límite exento, todas las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social tributarían.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n'_5 + 1)$ hasta el período “ n_5 ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{5i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Quinto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n_5 + 1)$ hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + RETC_i + RCS_i - [(w_i - C_{SS_i} - R'''_{RT_i}) \times t'''_{5i} - (\max((RETC_i - 1.500); 0) + RCS_i) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Por tanto, se puede concluir, al igual que en los casos 3 y 4, que el hecho de que el límite exento de los 12.020,24€ fuera aplicable tanto a las cantidades percibidas de una vez, como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, no tiene ningún efecto, ni desde el punto de vista económico ni fiscal, para el socio trabajador, al tratarse de cantidades que son fiscalmente deducibles.

1.4.1.6. Caso 6: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando sólo por la subvención de las cuotas a pagar a la Seguridad Social antes de la constitución de la misma.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación que decide destinar el importe íntegro de la prestación por desempleo en pago único a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social. Por tanto, la cantidad que ha de aportar al capital social de la sociedad para adquirir la condición de socio trabajador de la misma deberá obtenerla bien de sus ahorros personales o solicitando financiación a las entidades de crédito.

Una vez que el socio trabajador comience a prestar sus servicios en la sociedad cooperativa a la que se incorpora percibirá:

- a) Un salario (w_i) como remuneración por el trabajo prestado, que tributará como rendimiento de trabajo dentro de la base general en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.
- b) Dividendos (Div_i) en función de su participación en el capital social, si el resultado del ejercicio es positivo y la sociedad aprueba su distribución.

La determinación del valor actual de los flujos de caja que percibe el desempleado, que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Laboral en el caso 6, se calcula según la siguiente expresión matemática:

$$VAF C_6 = -A + \sum_{i=1}^{n_6} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_6+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de constitución y de la aportación necesaria al capital social para ser socio de la sociedad (A). Dicha cantidad está constituida tanto por los ahorros personales (Ah) y/o por la financiación ajena (Fi_6).

Siendo:

$$A = GC + Ah + Fi_6$$

Segundo término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período 1 hasta el período “ n_6 ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{6i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

En este período, el socio trabajador percibe el salario bruto (w_i), además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{SS_i}), que deberá ingresar a dicho organismo ($-C_{SS_i}$). También recibe el pago de los dividendos (Div_i). Hay que descontar el pago impositivo correspondiente como suma de la tributación de la base general y la base del ahorro. Así, se aplicaría el tipo impositivo, según la escala de gravamen, a los rendimientos del trabajo obtenidos (w_i), una vez deducidas las cuotas pagadas a la Seguridad Social y tras aplicar la reducción por los rendimientos del trabajo netos $(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{6i}$, obteniendo el pago fiscal relativo a la base general. Y por otra parte, se determinaría el pago impositivo en el IRPF debido a la base del ahorro aplicando el tipo fijo del 18 por ciento, una vez descontada la exención aplicable al retorno cooperativo, $\max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18$.

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período ($n_6 + 1$) hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t'''_{6i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Si fuera aplicable el límite exento de los 12.020,24€ tanto a las cantidades percibidas de una sola vez como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, la expresión general que permitiría calcular el valor actual de los flujos netos de caja en el caso 6 quedaría de la siguiente forma:

$$VAF C'_6 = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n'_6} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n'_6+1}^{n_6} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_6+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

Donde:

Primer término: $A = GC + Ah + Fi_6$, igual que en el caso anterior.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, que están recogidos en la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} + Div_1 - [(w_1 + \max(C_{SS_1} - REx; 0) + C^*_{SS_1} - C^*_{SS_1} - R_{RT_1}) \times t_{61} - \max((Div_1 - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Donde:

$C^*_{SS_1}$: Sólo podrían ser deducibles las cuotas de la Seguridad Social que no hubieran quedado exentas de tributar en el IRPF.

La diferencia con respecto al caso expuesto anteriormente viene definida por la siguiente expresión:

$$\max(C_{SS_1} - REx; 0)$$

De tal forma que si $C_{SS_1} > REx \Rightarrow$ Tributa en el IRPF: $C_{SS_1} - REx$, en caso contrario no se tributaría en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Tercer término: Flujos de caja percibidos, incluyendo la subvención de las cuotas de la Seguridad Social desde el año 2 hasta el año “ n'_6 ”, tiempo durante el cual el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social, percibidas al capitalizar la prestación por desempleo, es inferior o igual al límite exento en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (REx). La expresión matemática que recoge los flujos de caja obtenidos en este período es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i - R'_{RT_i}) \times t'_{6i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Si en el año 1 se verifica que $C_{SS_1} < REx$, entonces en este período las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social estarían exentas de tributar en el IRPF siempre que se verifique:

$$\sum_{i=2}^{n'_6} C_{SS_i} \leq (REx - C_{SS_1})$$

Es decir, el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social subvencionadas, $\sum_{i=2}^{n'_6} C_{SS_i}$, ha de ser inferior al límite exento de tributación en el IRPF para la percepción de la prestación por desempleo ($REx = 12.020,24\text{€}$), menos las cuotas a la Seguridad Social subvencionadas en el período 1, C_{SS_1} .

Si en el año 1 se cumple que: $C_{SS_1} = REx$, y por tanto, que $C_{SS_1} - REx = 0$, entonces este tercer término desaparecería de la expresión general al ser cero, dado que al haberse superado el límite exento, todas las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social tributarían.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período ($n'_6 + 1$) hasta el período “ n_6 ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t''_{6i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Quinto término: Flujos de caja percibidos por el socio trabajador, desde el período $(n_6 + 1)$ hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} + Div_i - [(w_i - C_{SS_i} - R''_{RT_i}) \times t'''_{6i} - \max((Div_i - 1.500); 0) \times 0,18]^{-(1/2)}$$

Por tanto, se puede concluir, al igual que en los casos 3, 4 y 5, que el hecho de que el límite exento de los 12.020,24€ fuera aplicable tanto a las cantidades percibidas de una vez, como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, no tiene ningún efecto, ni desde el punto de vista económico ni fiscal, para el socio trabajador, al tratarse de cantidades que son fiscalmente deducibles.

1.4.1.7. Caso 7: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando sólo por financiar la aportación al capital social después de la constitución de la misma.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación después de su constitución optando sólo por financiar la aportación al capital social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_7 = (VAFC_1 + GC) \times (1 + k)^p$$

La diferencia con respecto al valor actual de los flujos de caja que obtiene el trabajador en el caso 1 es, además de temporal (determinada por el valor de p), que en este caso la sociedad ya está constituida por lo que la sociedad no tiene que hacer frente a los gastos de constitución de la misma.

1.4.1.8. Caso 8: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando sólo por financiar la aportación al capital social después de la constitución de la misma.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador a una Sociedad Laboral de nueva creación después de su constitución optando sólo por financiar la aportación al capital social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_8 = (VAFC_2 + GC) \times (1 + k)^p$$

La diferencia con respecto al valor actual de los flujos de caja que obtiene el trabajador en el caso 2 es, además de temporal (determinada por el valor de p), que en este caso la sociedad ya está constituida por lo que la sociedad no tiene que hacer frente a los gastos de constitución de la misma.

1.4.1.9. Caso 9: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social después de la constitución de la misma.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación después de su constitución optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_9 = (VAFC_3 + GC) \times (1 + k)^p$$

La diferencia con respecto a los flujos de caja percibidos por el trabajador en el caso 3 es temporal, además de tener en cuenta que en este caso la sociedad no tiene que pagar los gastos de constitución de la sociedad al estar ya constituida.

1.4.1.10. Caso 10: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social después de la constitución de la misma.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación después de su constitución optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$V AFC_{10} = (V AFC_4 + GC) \times (1 + k)^p$$

La diferencia con respecto a los flujos de caja percibidos por el trabajador en el caso 4 es temporal, además de tener en cuenta que en este caso la sociedad no tiene que pagar los gastos de constitución de la sociedad al estar ya constituida.

1.4.1.11. Caso 11: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación optando por la subvención de la cuotas de la Seguridad Social después de la constitución de la misma.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado de nueva creación después de su constitución optando por destinar la prestación íntegra del pago único a subvencionar las cuotas de la Seguridad Social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$V AFC_{11} = (V AFC_5 + GC) \times (1 + k)^p$$

La diferencia con respecto a los flujos de caja percibidos por el trabajador en el caso 5 es temporal, además de tener en cuenta que en este caso la sociedad no tiene que pagar los gastos de constitución de la sociedad al estar ya constituida.

1.4.1.12. Caso 12: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación optando por la subvención de las cuotas de la Seguridad Social después de la constitución de la misma.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Laboral de nueva creación después de su constitución optando por destinar la prestación íntegra del pago único a subvencionar las cuotas de la Seguridad Social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$V AFC_{12} = (V AFC_6 + GC) \times (1 + k)^p$$

La diferencia con respecto a los flujos de caja percibidos por el trabajador en el caso 6 es temporal, además de tener en cuenta que en este caso la sociedad no tiene que pagar los gastos de constitución de la sociedad al estar ya constituida.

1.4.1.13. Caso 13: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando sólo por financiar la aportación al capital social.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando sólo por financiar la aportación al capital social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_{13} = VAFC_1 + GC$$

El socio trabajador percibe los mismos flujos de caja que en caso 1, pero la sociedad no tiene que hacer frente a los gastos de constitución, dado que el trabajador se incorpora una sociedad que ya existe.

1.4.1.14. Caso 14: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando sólo por financiar la aportación al capital social.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando sólo por financiar la aportación al capital social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_{14} = VAFC_2 + GC$$

El socio trabajador percibe los mismos flujos de caja que en caso 2, pero la sociedad no tiene que hacer frente a los gastos de constitución, dado que el trabajador se incorpora una sociedad que ya existe.

1.4.1.15. Caso 15: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_{15} = VAFC_3 + GC$$

Los flujos de caja percibidos por el socio trabajador coinciden con el caso 3, pero en este caso la sociedad no tiene que hacer frente al importe de los gastos de constitución.

1.4.1.16. Caso 16: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el desempleado que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando por financiar la aportación al capital social y las cuotas de la Seguridad Social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_{16} = VAFC_4 + GC$$

Los flujos de caja percibidos por el socio trabajador coinciden con el caso 4, pero en este caso la sociedad no tiene que hacer frente al importe de los gastos de constitución.

1.4.1.17. Caso 17: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando por la subvención de las cuotas de la Seguridad Social.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado existente optando por destinar el importe íntegro de la prestación del pago único a la subvención de las cuotas de la Seguridad Social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_{17} = VAFC_5 + GC$$

Los flujos de caja percibidos por el socio trabajador coinciden con el caso 5, pero en este caso la sociedad no tiene que hacer frente al importe de los gastos de constitución.

1.4.1.18. Caso 18: Capitalización del desempleo para formar parte como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando por la subvención de las cuotas de la Seguridad Social.

En este caso se estima el valor actual de los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se incorpora como socio trabajador de una Sociedad Laboral existente optando por destinar el importe íntegro de la prestación del pago único a la subvención de las cuotas de la Seguridad Social, aplicando para ello la siguiente expresión matemática:

$$VAFC_{18} = VAFC_6 + GC$$

Los flujos de caja percibidos por el socio trabajador coinciden con el caso 6, pero en este caso la sociedad no tiene que hacer frente al importe de los gastos de constitución.

1.4.1.19. Caso 19: Capitalización del desempleo para constituirse como autónomo optando sólo por subvencionar las cuotas de la Seguridad Social.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se constituye como autónomo⁴⁹ destinando íntegramente la prestación percibida del pago único a subvencionar las cuotas mensuales de la Seguridad Social. El flujo de caja que obtendría el nuevo trabajador autónomo hasta el momento en el que se agotara el derecho a la percepción de la cuantía del pago único, actualizado al momento del alta vendría dado por la siguiente expresión matemática:

⁴⁹ CUETO IGLESIAS, B y TABOADA GONZÁLEZ, I. Un análisis comparativo de los programas de fomento del empleo autónomo en España. *Boletín Económico de ICE*, nº 2819, del 11 al 17 de octubre de 2004. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/bice/2819/BICE28190201.PDF>>

$$VAF C_{19} = -A + \sum_{i=1}^{n_{19}} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_{19}+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de inicio de actividad (A). Puesto que el trabajador autónomo destina el importe íntegro de la prestación por desempleo a subvencionar las cuotas de la Seguridad Social, tiene que obtener la financiación para los gastos de inicio de actividad bien mediante sus ahorros personal o préstamos de familiares que no conllevan gastos de financiación (Ah), o bien acudiendo a una entidad bancaria (Fi_{19})⁵⁰. Siendo:

$$A = Ah + Fi_{19}$$

Segundo término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período 1 hasta el período “ n_{19} ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{ss_i} - C_{ss_i} - [(w_i + \beta \times C_{ss_i} - \beta \times C_{ss_i}) \times t''_{19i}]^{-(1/2)}$$

En este período, el trabajador autónomo percibe el rendimiento (w_i)⁵¹, además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{ss_i}), que deberá ingresar a dicho organismo ($-C_{ss_i}$).

⁵⁰ No obstante, los trabajadores autónomos tienen dificultades de acceso a la financiación ajena debido a las excesivas garantías que se les exigen, en un trabajo que se caracteriza por naturaleza por la variabilidad de los ingresos. Véase en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. Trabajo Autónomo. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 217-247. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

⁵¹ En el caso del trabajador autónomo se considera el beneficio de su actividad sin haber detraído previamente la retribución a su aportación de capital. No obstante, el trabajador autónomo debe saber diferenciar que parte del resultado le corresponde por su actividad económica y que parte se debe a su aportación financiera (rendimiento superior al requerido por los otros acreedores financieros, pero sin que la actividad financiera prime sobre la económica). Su objetivo ha de ser hacer máxima la

El trabajador puede determinar el rendimiento neto bajo tres modalidades⁵²:

- a) Estimación Directa Normal (ED): Este régimen es aplicable para los autónomos cuyo volumen de operaciones sea superior a los 600.000 euros al año, o que hayan renunciado a las otras estimaciones. El rendimiento neto se determina como la diferencia entre los ingresos y los gastos justificados.

$$\text{Rendimiento neto ED} = \text{ingresos} - \text{gastos} = IG_i - C_{ss_i} - OG_i$$

Donde: IG_i y OG_i , son los ingresos y otros gastos del período, respectivamente.

Para el análisis se considera: $w_i = \text{Rendimiento neto ED} + C_{ss_i}$

- b) Estimación Directa Simplificada (EDS)⁵³: Este régimen es aplicable a los trabajadores autónomos cuyo volumen de operaciones sea inferior a los 600.000 euros al año y que no se encuentren en la lista de actividades que obligatoriamente están sujetas a la estimación objetiva, siempre que no hayan renunciado a esa modalidad. El rendimiento neto se determina restándole a los ingresos, los gastos justificados necesarios y un 5 por ciento del rendimiento neto por gastos de difícil justificación.

$$\text{Rendimiento neto EDS} = \text{ingresos} - \text{gastos} - (\text{ingresos} - \text{gastos}) \times 0,05$$

Por tanto, simplificando y descomponiendo la partida de gastos en la suma de las cuotas pagadas a la Seguridad Social y otros gastos, se obtiene que:

$$\text{Rendimiento neto EDS} = (IG_i - C_{ss_i} - OG_i) \times 0,95$$

rentabilidad económica en términos absolutos y mínima su rentabilidad financiera en términos relativos. Véase en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MARTÍN LÓPEZ, S. El trabajo autónomo desde la perspectiva de la política empresarial. En: SALINAS RAMOS, F y HERRANZ DE LA CASA, J. M^a. (Editores). *El Trabajo Autónomo en España*. Salamanca: Universidad Católica de Ávila, 2006, p. 120-122.

⁵² ESPAÑA. LEY 35/2006..., *opus cit.*, artículo 16.2.

⁵³ ESPAÑA. LEY 35/2006..., *opus cit.*, artículos 28 y 30; y REAL DECRETO 439/2007, ..., *opus cit.*, artículos, 28 al 31.

Por lo que, en este caso, se considera que:

$$w_i = \text{Rendimiento neto EDS} + C_{ss_i} = (IG_i - OG_i) \times 0,95 + C_{ss_i} \times 0,05$$

- c) Estimación Objetiva (EO)⁵⁴: El método de estimación objetiva se aplicará a la lista de actividades establecidas por el Ministerio de Hacienda. No obstante, no será de aplicación cuando⁵⁵:
- El volumen de ingresos anuales del conjunto de actividades supere los 450.000 euros, con carácter general, siendo dicho límite de 300.000 euros en el caso de actividades agrícolas y ganaderas.
 - El volumen de compras en bienes y servicios, excluidas las de inmovilizado e incluidas las obras y servicios subcontratados, superen los 300.000 euros anuales para el conjunto de actividades.
 - Se excedan los límites fijados para magnitudes específicas, en función de la actividad económica desarrollada se establece un número de empleados, de bateas o un número de vehículos.

Para determinar el rendimiento neto se aplica el siguiente esquema:

- Cálculo del rendimiento neto previo mediante la suma de las cantidades de los signos o módulos establecidos para cada actividad⁵⁶.

⁵⁴ ESPAÑA. LEY 35/2006, ..., *opus cit*, artículo 31 y REAL DECRETO 439/2007, ..., *opus cit*, artículos 32 al 39.

⁵⁵ ESPAÑA. ORDEN EHA/804/2007, de 30 de marzo, por la que se desarrolla para el año 2007 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido, *Boletín Oficial del Estado*, nº 78, de 31 de marzo. Las novedades de este año son, por una parte, la consideración dentro de los límites de las actividades del cónyuge, descendientes y ascendientes, así como por las entidades en régimen de atribución de rentas en las que participen, siempre que dichas actividades pertenezcan al mismo grupo en el Impuesto sobre Actividades Económicas y exista una dirección común, en las que se compartan medios personales o materiales, según lo establecido artículo 31 de la Ley 35/2006 del IRPF. La segunda novedad es la introducción de una nueva retención del 1 por ciento sobre los ingresos íntegros satisfechos para determinadas actividades empresariales en los supuestos y condiciones establecidos consecuencia del artículo 101.5.d) de la Ley 35/2006 del IRPF.

⁵⁶ *Ibid.*, Anexo II sobre “Otras actividades, signos, índices o módulos del método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”.

- b. Determinación del rendimiento neto minorado, que es el resultado del rendimiento neto previo menos los incentivos al empleo y a la inversión.
- c. El rendimiento neto de los módulos es el resultado de aplicar al rendimiento neto minorado los índices correctores⁵⁷, que pueden ser:
 - i. Índices correctores específicos.
 - ii. Índices correctores generales: para las empresas de pequeña dimensión, de temporada, de exceso o de nuevas actividades.
- d. Al rendimiento neto se le restan los posibles gastos extraordinarios.

Por lo que, se considera que:

$$w_i = \text{Rendimiento neto EO}$$

En este caso, las cuotas pagadas a la seguridad social no son un gasto deducible.

Volviendo a la expresión general inicial, además, hay que descontarla el pago impositivo correspondiente, que se calcularía aplicando el tipo impositivo a los rendimientos obtenidos (w_i), una vez deducidas las cuotas pagadas a la Seguridad Social. $(w_i + \beta \times C_{SS_i} - \beta \times C_{SS_i}) \times t''_{19i}$. En este caso se tributa en el IRPF por rendimientos de actividades profesionales dentro de la base general. De tal forma, que si el trabajador autónomo está en estimación directa el pago impositivo sería $(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i}) \times t''_{19i}$, mientras que si está en estimación objetiva dicho pago impositivo se calcularía como $w_i \times t''_{19i}$.

Si la variable “ β ” tomara el valor “0”, lo que implicaría que el trabajador autónomo estaría encuadrado en el régimen de estimación objetiva, entonces sólo se tendría en cuenta el rendimiento neto para la tributación en el IRPF. Por lo que tributaría: $w_1 \times t_{191}$.

⁵⁷ *Íbid.*, punto 2.3 de las instrucciones de aplicación de los signos, índices o módulos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

En el caso de los trabajadores autónomos trimestralmente tienen que presentar los pagos fraccionados, que posteriormente se tendrán en cuenta en la declaración del IRPF. De tal forma que:

- a) En estimación directa, tienen que ingresar a hacienda el 20 por ciento del resultado neto acumulado desde el 1 de enero hasta el final del trimestre correspondiente.
- b) En estimación objetiva, tienen que ingresar el 4 por ciento del rendimiento neto según datos base del primer día del año, el 3 por ciento para actividades con un asalariado, el 2 por ciento si no hay personal asalariado y el 2 por ciento sobre los ingresos del trimestre si no hay datos base.

La realización de estos pagos será deducible en el IRPF para determinar la cuota diferencial. No obstante, aquí, por simplicidad, en la expresión general no se tiene en cuenta tal desglose de tal forma que se considera sólo el tipo de gravamen efectivo que se aplica al trabajador autónomo teniendo en cuenta todos los pagos impositivos realizados durante el período.

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período $(n_{19}+1)$ hasta el período n_c , final del horizonte temporal. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} - [(w_i - \beta \times C_{SS_i}) \times t'_{19i}]^{-(1/2)}$$

Si fuera aplicable el límite exento de los 12.020,24€ tanto a las cantidades percibidas de una sola vez como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, la expresión general que permitiría calcular el valor actual de los flujos netos de caja en el caso 19 quedaría de la siguiente forma:

$$VAF C'_{19} = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n'_{19}} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n'_{19}+1}^{n_{19}} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_{19}+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

Donde:

Primer término: $A = Ah + Fi_{19}$, igual que en el caso anterior.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, que están recogidos en la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 + C_{ss_1} - C_{ss_1} - [(w_1 + \beta \times [\max((C_{ss_1} - REx); 0) + C_{ss_1}^* - C_{ss_1}^*]) \times t_{191}]^{-(1/2)}$$

Donde:

$C_{ss_1}^*$: Sólo podrían ser deducibles las cuotas de la Seguridad Social que no hubieran quedado exentas de tributar en el IRPF.

La diferencia con respecto al caso expuesto anteriormente viene definida por la siguiente expresión:

$$\max(C_{ss_1} - REx; 0)$$

De tal forma que si $C_{ss_1} > REx \Rightarrow$ Tributa en el IRPF: $C_{ss_1} - REx$, en caso contrario no se tributaría en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Tercer término: Flujos de caja percibidos, incluyendo la subvención de las cuotas de la Seguridad Social desde el año 2 hasta el año “n’₁₉”, tiempo durante el cual el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social, percibidas al capitalizar la prestación por desempleo, es inferior o igual al límite exento en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (REx). La expresión matemática que recoge los flujos de caja obtenidos en este período es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{ss_i} - C_{ss_i} - (w_i \times t'_{19i})^{-(1/2)}$$

Si en el año 1 se verifica que $C_{SS_1} < REx$, entonces en este período las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social estarían exentas de tributar en el IRPF siempre que se verifique:

$$\sum_{i=2}^{n'_{19}} C_{SS_i} \leq (REx - C_{SS_1})$$

Es decir, el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social subvencionadas, $\sum_{i=2}^{n'_{19}} C_{SS_i}$, ha de ser inferior al límite exento de tributación en el IRPF para la percepción de la prestación por desempleo ($REx = 12.020,24\text{€}$), menos las cuotas a la Seguridad Social subvencionadas en el período 1, C_{SS_1} .

Si en el año 1 se cumple que: $C_{SS_1} = REx$, y por tanto, que $C_{SS_1} - REx = 0$, entonces este tercer término desaparecería de la expresión general al ser cero.

Este análisis sería válido para los trabajadores autónomos en el régimen de estimación directa, pero no para los trabajadores autónomos en estimación objetiva, puesto que en este último caso, como ya se ha expuesto anteriormente, las cuotas pagadas o subvencionadas de la seguridad social no afectan a la determinación del rendimiento neto.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período $(n'_{19} + 1)$ hasta el período “ n_{19} ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática es equivalente a la del tercer término del caso inicial:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - [(w_i + \beta \times C_{SS_i} - \beta \times C_{SS_i}) \times t''_{19i}]^{-(1/2)}$$

La parte de la capitalización por desempleo pendiente de percibir en forma de subvención de las cuotas de la Seguridad Social por haber sobrepasado el límite exento en el IRPF en los períodos anteriores se considera como mayores rendimientos de las

actividades económicas (siempre que el trabajador autónomo esté en el régimen de estimación directa) y tributa en el IRPF.

Quinto término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período $(n_{19} + 1)$ hasta el período n_c , final del horizonte temporal. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{ss_i} - [(w_i - \beta \times C_{ss_i}) \times t'_{19i}]^{-(1/2)}$$

Por tanto, se puede concluir, como en los casos analizados anteriormente, que el hecho de que el límite exento de los 12.020,24€ fuera aplicable tanto a las cantidades percibidas de una vez, como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, no tiene ningún efecto, ni desde el punto de vista económico ni fiscal, para el trabajador autónomo, al tratarse de cantidades que son fiscalmente deducibles.

1.4.1.20. Caso 20: Capitalización del desempleo para constituirse como autónomo optando por financiar los gastos de inicio de actividad y las cuotas de la Seguridad Social.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se constituye como autónomo destinando parte de la prestación en pago único que tiene derecho a percibir a financiar los gastos de puesta en marcha de la actividad (con un máximo del 40 por ciento, salvo si presenta un grado de minusvalía superior al 33 por ciento donde dicho límite desaparece), y el resto, a subvencionar las cuotas de la Seguridad Social.

Si los gastos de inicio de actividad fueran superiores a la cantidad máxima de la prestación en pago único que el trabajador autónomo puede destinar a tal fin, entonces tendría que cubrir la diferencia aportando sus ahorros o buscando financiación ajena a través de entidades de crédito. La cantidad percibida al optar por la capitalización parcial estará exenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con el límite de 12.020, 24 €, tributando el exceso como rendimientos de las actividades económicas al tipo que le corresponda en cada caso. Una vez que el trabajador autónomo comience a

desarrollar la actividad, obtendrá un rendimiento neto, que tributará como rendimiento de las actividades económicas en el IRPF.

Bajo este supuesto, el resto de la prestación del pago único pendiente de percibir se utilizará para subvencionar las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge el valor actual de los flujos que percibiría el socio trabajador es la siguiente:

$$VAF C_{20} = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n_{20}} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_{20}+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de inicio de la actividad.

$$A = Ah + Fi_{20} + C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}; 0 < \lambda \leq 0,4$$

Si el importe percibido de la capitalización del desempleo $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$ fuera menor que los gastos de inicio de actividad, el trabajador autónomo tendría que obtener la diferencia, bien recurriendo a sus ahorros personales o a préstamos familiares, o solicitando un préstamo en una entidad bancaria. De tal forma que:

- a) Si $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} \geq \text{Gastos inicio actividad} \Rightarrow$ No necesitaría recurrir ni a sus ahorros personales ni a préstamos con entidades bancarias, por lo que en este caso, tanto Ah , como Fi_{20} , serían iguales a cero.
- b) Si, por el contrario, $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} < \text{Gastos inicio actividad} \Rightarrow$ Necesitaría recurrir a sus ahorros personales o a préstamos con entidades bancarias, por lo que en este caso, Ah , y/o Fi_{20} , serían mayores que cero.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, recogidos según la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} - [(\beta \times [\max((C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0))] \times t_{200}] - \\ - [(w_1 + \beta \times C_{SS_1} - \beta \times C_{SS_1}) \times t_{201}]^{-(1/2)}$$

El trabajador autónomo percibe el rendimiento de la actividad (w_1), además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{SS_1}), que deberá ingresar a dicho organismo ($-C_{SS_1}$). A esa cantidad hay que descontarle, el pago impositivo en función de los ingresos obtenidos:

$$[(\beta \times [\max((C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0))] \times t_{200}] - [(w_1 + \beta \times C_{SS_1} - \beta \times C_{SS_1}) \times t_{201}]^{-(1/2)}$$

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas tributará el rendimiento (w_1) más la parte de la prestación por desempleo percibida en pago único que supere el límite exento fijado en 12.020, 24 € (siempre que el trabajador autónomo esté en estimación directa). Dicho exceso tributará como rendimientos de las actividades económicas. En caso de no superarse el límite exento, no se tributaría por estos conceptos. Por eso la expresión que se utiliza para su cálculo viene definida por la siguiente expresión:

$$\max((C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0) \Rightarrow \text{De tal forma que si} \\ C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} > REx \Rightarrow \text{Tributa en el IRPF: } C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx,$$

en caso contrario, no se tributaría en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Por simplicidad en la formulación se ha considerado que el exceso de la prestación por desempleo percibida sobre el límite exento tributa en un único período.

A la cantidad obtenida de los dos sumandos explicados en el párrafo anterior, habría que sumarle y descontarle las cuotas pagadas a la Seguridad Social (C_{SS_1}), por ser gastos fiscalmente deducibles (en los casos en los que el trabajador autónomo esté en el régimen de estimación directa).

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período 2 hasta el período “ n_{20} ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - [(w_i + \beta \times C_{SS_i} - \beta \times C_{SS_i}) \times t''_{20i}]^{-(1/2)}$$

En este período, el trabajador autónomo percibe el rendimiento (w_i), además de la subvención de las cuotas de la Seguridad Social (C_{SS_i}), que deberá ingresar a dicho organismo ($-C_{SS_i}$). A esa cantidad, además, hay que descontarla el pago impositivo correspondiente, que se calcularía aplicando el tipo impositivo a los rendimientos de la actividad económica obtenidos ($w_i + \beta \times C_{SS_i}$), una vez deducidas las cuotas pagadas a la Seguridad Social, de tal forma que: $(w_i + \beta \times C_{SS_i} - \beta \times C_{SS_i}) \times t''_{20i}$. Si el trabajador autónomo está en el régimen de estimación directa el pago impositivo vendrá determinado por la expresión $(w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i}) \times t''_{20i}$; mientras que si está en estimación objetiva el pago impositivo lo determinará la expresión $w_i \times t''_{20i}$.

La propuesta de la comisión de expertos constituida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la elaboración del Estatuto del Trabajador Autónomo elimina la limitación cuantitativa, pudiendo destinar el desempleado que se constituya como autónomo el cien por cien de la prestación a financiar los gastos de inicio de la actividad, por tanto $0 < \lambda \leq 1$ ⁵⁸.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período ($n_{20} + 1$) hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

⁵⁸ MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Valoración financiera de las propuestas alternativas de modificación del régimen de capitalización por desempleo para el colectivo de los trabajadores autónomos. *REVESCO*, nº 87, tercer cuatrimestre, 2005, p. 139 – 164. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/87.impreso.pdf>>

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} - [(w_i - \beta \times C_{SS_i}) \times t'_{20i}]^{-(1/2)}$$

Si fuera aplicable el límite exento de los 12.020,24€ tanto a las cantidades percibidas de una vez como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, la expresión general que permitiría calcular el valor actual de los flujos netos de caja en el caso 20 quedaría de la siguiente forma:

$$VAF C'_{20} = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n'_{20}} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n'_{20}+1}^{n_{20}} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_{20}+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

Donde:

Primer término: $A = Ah + Fi_{20} + C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$; $0 < \lambda \leq 0,4$, igual que en el caso anterior.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, recogidos según la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 + C_{SS_1} - C_{SS_1} - [(\beta \times [\max((C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx); 0))] \times t_{200}] - [(w_1 - \beta \times (C^*_{SS_1} - C^*_{SS_1})) \times t_{201}]^{-(1/2)}$$

Donde:

$C^*_{SS_1}$: Sólo podrían ser deducibles las cuotas de la Seguridad Social que no hubieran quedado exentas de tributar en el IRPF.

La diferencia con respecto al caso expuesto anteriormente viene definida por la siguiente expresión:

$$\max((C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx); 0) \Rightarrow \text{De tal forma que si}$$

$$C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} > REx \Rightarrow \text{Tributa en el IRPF:}$$

$$C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx,$$

en caso contrario, no se tributaría en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Por simplicidad en la formulación se ha considerado que el exceso de la prestación por desempleo percibida sobre el límite exento tributa en un único período.

Tercer término: Flujos de caja percibidos, incluida la parte de la prestación del pago único pendiente de percibir tras subvencionar parte de los gastos de actividad y las cuotas de la Seguridad Social del primer año. Se percibirá en forma de subvención de las cuotas de la Seguridad Social desde el año 2 hasta el año “n’₂₀”, tiempo durante el cual el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social, percibidas al capitalizar la prestación por desempleo, es inferior o igual al límite exento en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (REx). La expresión matemática que recoge los flujos de caja obtenidos en este período es la siguiente:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - (w_i \times t'_{20i})^{-(1/2)}$$

Si en el año 1 se verifica que $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} < REx$, entonces en este período las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social estarían exentas de tributar en el IRPF siempre que se verifique:

$$\sum_{i=2}^{n'_{20}} C_{SS_i} \leq (REx - C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - C_{SS_1})$$

Donde:

n'_{20} : Momento del tiempo en el que se sobrepasa el límite de la exención, a partir de ahí, y hasta n_{20} , las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social dejarían de estar exentas y tributarían en el IRPF.

Es decir, el sumatorio de las cuotas de la Seguridad Social subvencionadas,

$\sum_{i=2}^{n'_{20}} C_{SS_i}$, ha de ser inferior al límite exento de tributación en el IRPF para la percepción

de la prestación por desempleo ($REx = 12.020,24€$), menos el importe percibido de la capitalización del desempleo para subvencionar las inversiones y los gastos de inicio de actividad, $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, y menos las cuotas a la Seguridad Social subvencionadas en el período 1, C_{SS_1} .

Si en el año 1 se cumple que: $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} = REx$, y por tanto, que $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} + C_{SS_1} - REx = 0$, entonces este tercer término desaparecería de la expresión general al ser cero, dado que al haberse superado el límite exento, todas las cuotas subvencionadas de la Seguridad Social tributarían.

Cuarto término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período $(n'_{20} + 1)$ hasta el período “ n_{20} ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la subvención de las cuotas de la Seguridad Social. La expresión matemática es equivalente a la del tercer término, y coincide con el tercer término del caso anterior:

$$Q_i = w_i + C_{SS_i} - C_{SS_i} - [(w_i + \beta \times C_{SS_i} - \beta \times C_{SS_i}) \times t''_{20i}]^{-(1/2)}$$

Quinto término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período $(n_{20} + 1)$ hasta el período “ n_c ”, final del horizonte temporal. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} - [(w_i - \beta \times C_{SS_i}) \times t'''_{20i}]^{-(1/2)}$$

Por tanto, se puede concluir que el hecho de que el límite exento de los 12.020,24€ fuera aplicable tanto a las cantidades percibidas de una vez, como a las recibidas para subvencionar las cuotas de las Seguridad Social, no tiene ningún efecto, ni desde el punto de vista económico ni fiscal, para el trabajador autónomo, al tratarse de cantidades que son fiscalmente deducibles.

1.4.1.21. Caso 21: Capitalización del desempleo para constituirse como autónomo optando por subvencionar únicamente los gastos de inicio de actividad.

En este caso se estiman los flujos de caja obtenidos por el trabajador que se constituye como autónomo destinando parte de la prestación en pago único que tiene derecho a percibir a financiar los gastos de puesta en marcha de la actividad (con un máximo del 40 por ciento, salvo si presenta un grado de minusvalía superior al 33 por ciento donde dicho límite desaparece).

Si los gastos de inicio de actividad fueran superiores a la cantidad máxima de la prestación en pago único que el trabajador autónomo puede destinar a tal fin, entonces tendría que cubrir la diferencia aportando sus ahorros o buscando financiación ajena a través de entidades de crédito. La cantidad percibida al optar por la capitalización parcial estará exenta en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas con el límite de 12.020, 24 €, tributando el exceso como rendimientos de las actividades económicas al tipo que le corresponda en cada caso. Una vez que el trabajador autónomo comience a desarrollar la actividad, obtendrá un rendimiento, que tributará como rendimiento de las actividades económicas en el IRPF. La expresión matemática que recoge el valor actual de los flujos que percibiría el socio trabajador es la siguiente:

$$VAFC_{21} = -A + \frac{Q_1}{(1+k)} + \sum_{i=2}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

En este caso, “ n_{21} ”, momento en el que se agota el derecho a percibir la prestación por desempleo en pago único coincide con el momento inicial.

A continuación se analizan cada uno de los términos que componen la expresión general anterior:

Primer término: Desembolso de los gastos de inicio de la actividad.

$$A = Ah + Fi_{21} + C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}; \quad 0 < \lambda \leq 0,4$$

Si el importe percibido de la capitalización del desempleo $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$ fuera menor que los gastos de inicio de actividad, el trabajador autónomo tendría que obtener la diferencia, bien recurriendo a sus ahorros personales o a préstamos familiares, o solicitando un préstamo en una entidad bancaria. De tal forma que:

- a) Si $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} \geq \text{Gastos inicio actividad} \Rightarrow$ No necesitaría recurrir ni a sus ahorros personales ni a préstamos con entidades bancarias, por lo que en este caso, tanto Ah , como Fi_{21} , serían iguales a cero.
- b) Si, por el contrario, $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} < \text{Gastos inicio actividad} \Rightarrow$ Necesitaría recurrir a sus ahorros personales o a préstamos con entidades bancarias, por lo que en este caso, Ah , y/o Fi_{21} , serían mayores que cero.

Segundo término: Flujos de caja netos de impuestos percibidos en el año 1, recogidos según la siguiente expresión:

$$Q_1 = w_1 - C_{SS_1} - [(\beta \times [\max((C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0))] \times t_{210}] - [(w_1 - \beta \times C_{SS_1}) \times t_{211}]^{-(1/2)}$$

El trabajador autónomo percibe el rendimiento (w_1), y tiene que pagar las cuotas a la Seguridad Social ($-C_{SS_1}$). A esa cantidad hay que descontarle, el pago impositivo en función de los ingresos obtenidos:

$$[(\beta \times [\max((C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0))] \times t_{210}] - [(w_1 - \beta \times C_{SS_1}) \times t_{211}]^{-(1/2)}$$

En el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas tributará el rendimiento (w_1) más la parte de la prestación por desempleo percibida en pago único que supere el límite exento fijado en 12.020, 24 € (siempre que el trabajador autónomo esté en estimación directa). Dicho exceso tributará como rendimientos de las actividades económicas. En caso de no superarse el límite exento, no se tributaría por estos conceptos. Por eso la expresión que se utiliza para su cálculo viene definida por la siguiente expresión:

$$\max((C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx); 0) \Rightarrow \text{De tal forma que si}$$

$$C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} > REx \Rightarrow \text{Tributa en el IRPF: } C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} - REx,$$

en caso contrario, no se tributaría en el IRPF por las cantidades percibidas de la prestación por desempleo.

Por simplicidad en la formulación se ha considerado que el exceso de la prestación por desempleo percibida sobre el límite exento tributa en un único período.

A la cantidad obtenida de los dos sumandos explicados en el párrafo anterior, habría que descontarle las cuotas pagadas a la Seguridad Social (C_{SS_1}), por ser gastos fiscalmente deducibles (en los casos en los que el trabajador autónomo esté en el régimen de estimación directa).

Según la propuesta de la Comisión de expertos, en el caso de optar por destinar el importe íntegro de la capitalización del desempleo a financiar los gastos de inicio de la actividad, $\lambda = 1$.

Tercer término: Flujos de caja percibidos por el trabajador autónomo, desde el período 2 hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de comparación establecido. La expresión matemática que recoge estos flujos es la siguiente:

$$Q_i = w_i - C_{SS_i} - [(w_i - \beta \times C_{SS_i}) \times t_{21i}''']^{-(1/2)}$$

1.4.1.22. Caso 22: Optar por cobrar el desempleo y esperar a encontrar un nuevo trabajo.

El valor actual de los flujos de caja que se obtendrían al optar por la percepción de la prestación del desempleo vendría dado por la siguiente expresión:

$$VAF C_{22} = \sum_{i=1}^{n_{22}} \frac{Q_i}{(1+k)^i} + \sum_{i=n_{22}+1}^{n_c} \frac{Q_i}{(1+k)^i}$$

Primer término: Los flujos de caja que percibiría un trabajador que se queda sin trabajo, durante el tiempo que tendría derecho al cobro de la prestación por desempleo, vienen determinados por un porcentaje (μ) de la Base Reguladora en función del tiempo cotizado. Durante los 180 primeros días cobraría el 70 por ciento de la misma, y a partir del día 181 el porcentaje se reduce al 60 por ciento. A la cantidad así obtenida hay que descontarles las cuotas pagadas a la Seguridad Social y el correspondiente pago impositivo, según la siguiente expresión:

$$Q_i = (\mu \times BR) - C_{SSi} - [(\mu \times BR - C_{SSi} - R_{RT_r}) \times t_{22i}]^{-(1/2)}$$

Segundo término: Flujos de caja percibidos por el trabajador, en el caso de haber encontrado un nuevo empleo como trabajador por cuenta ajena, desde el período ($n_{22}+1$) hasta el período “ n_c ”, final del horizonte de comparación establecido. En este caso percibiría un sueldo bruto (w_i) mensualmente del que hay que descontar las cuotas a pagar a la Seguridad Social y el pago impositivo correspondiente, según la siguiente expresión:

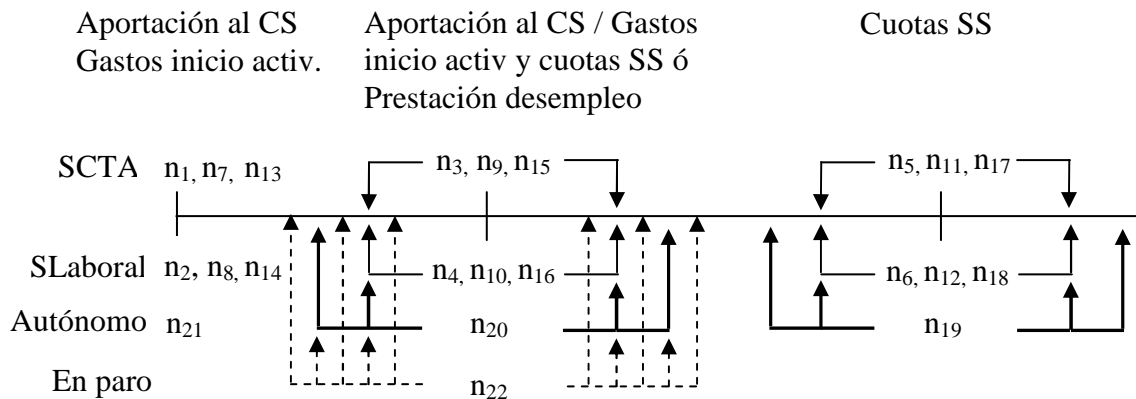
$$Q_i = w_i - C_{SSi} - [(w_i - C_{SSi} - R''_{RT_r}) \times t''_{22i}]^{-(1/2)}$$

Si no encontrara un nuevo empleo durante este período, entonces este término sería nulo.

1.4.2. La duración del derecho a percibir la prestación por desempleo en función de las distintas alternativas.

En primer lugar, y con el objetivo de comprender mejor la diferencia de la duración del derecho a percibir la prestación en pago único para cada uno de los casos expuestos en el epígrafe anterior, se desarrolla el siguiente cronograma.

Gráfico - 13
Duración de la prestación por desempleo según las distintas alternativas



Fuente: Elaboración propia.

Nota: CS (Capital Social).

SS (Seguridad Social).

SCTA (Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado).

De tal forma que:

- En los casos 1, 7, 13, 2, 8, 14 y 21, el derecho a percibir la prestación por desempleo se agota en el momento inicial, por optar únicamente por destinar el importe total o parcial de la cantidad pendiente de percibir, a financiar la aportación al capital social, en el caso de que el desempleado se incorpore como socio trabajador, bien de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado (casos 1, 7 y 13) o de una Sociedad Laboral (casos 2, 8 y 14), o a financiar los gastos de inicio de la actividad empresarial (caso 21) cuando el desempleado se dé de alta como trabajador autónomo.
- En los casos 3, 9, 15, 4, 10, 16, 20 y 22, la duración del derecho a percibir la prestación por desempleo es mayor que en los casos analizados en el punto anterior. Los desempleados que se incorporan como socios trabajadores a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado (casos 3, 9 y 15), o como socios trabajadores de una Sociedad Laboral (casos 4, 10 y 16), deciden destinar el importe total o parcial de la cantidad pendiente de percibir a financiar la aportación al capital social, y el resto a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social. Por otra parte, los desempleados que se den de alta como

autónomos optan por destinar el importe total o parcial de la cantidad pendiente de percibir a financiar los gastos de inicio de actividad (con un máximo del 40 por ciento, salvo que tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento que no tendría límite), y el resto, a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social (caso 20). Los desempleados, también pueden optar por percibir mes a mes la prestación por desempleo (caso 22).

Si se comparan los casos en los que el desempleado decide ser socio de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o de una Sociedad Laboral (suponiendo que la aportación al capital social sea la misma), hay que tener en cuenta que en el primer caso pueden cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS) o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), según lo establecido en la sociedad cooperativa, mientras que en los socios trabajadores de la Sociedad Laboral cotizan en el Régimen General de la Seguridad Social. Por tanto, en las situaciones en las que en ambos tipos de sociedades el socio trabajador tribute en el Régimen General de la Seguridad Social, la duración de la prestación por desempleo será la misma, en otro caso, cuando el socio trabajador en la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado cotice en el RETA y el socio trabajador en la Sociedad Laboral cotice en el RGSS, dicha duración podrá coincidir, ser mayor o menor. Es decir:

Si cotización RETA = cotización RGSS $\rightarrow (n_3, n_9, n_{15}) = (n_4, n_{10}, n_{16})$

Si cotización RETA > cotización RGSS $\rightarrow (n_3, n_9, n_{15}) < (n_4, n_{10}, n_{16})$

Si cotización RETA < cotización RGSS $\rightarrow (n_3, n_9, n_{15}) > (n_4, n_{10}, n_{16})$

En el caso del trabajador autónomo tiene limitada la financiación de los gastos de inicio de actividad, salvo que presente un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, al 40 por ciento de los mismos. Pueden darse las siguientes situaciones:

a) Si : $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} = C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, donde $0 < \alpha < 1$ y

$0 < \lambda \leq 0,4$, entonces la duración de la prestación en el caso 20 puede ser igual a la de los casos 3, 9 y 15 si el socio trabajador cotiza en el RETA, e igual, superior o inferior a los casos 4, 10 y 16, en los que el socio trabajador cotiza en el RGSS, según el esquema indicado anteriormente.

b) Si : $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} < C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, entonces cuando el socio trabajador de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado cotice en el RETA, se puede concluir que $n_{20} < (n_3, n_9, n_{15})$, e igual, superior o inferior a los casos 4, 10 y 16. Sin embargo, cuando el socio trabajador de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, al igual que el socio trabajador de la Sociedad Laboral, cotice en el RGSS, entonces:

Si cotización RETA = cotización RGSS, $n_{20} < (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$

Si cotización RETA > cotización RGSS, $n_{20} < (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$

Si cotización RETA < cotización RGSS, entonces en función de los diferenciales, por una parte, entre la aportación al capital social y la financiación de los gastos de inicio de actividad, y por otra, entre los distintos regimenes de cotización, puede ser que:

$$n_{20} = (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$$

$$n_{20} > (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$$

$$n_{20} < (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$$

c) Si : $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} > C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, entonces cuando el socio trabajador de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado cotice en el RETA, se puede concluir que $n_{20} > (n_3, n_9, n_{15})$, e igual, superior o inferior a los casos 4, 10 y 16. Sin embargo, cuando el socio trabajador de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, al igual que el socio trabajador de la Sociedad Laboral, cotice en el RGSS, entonces:

Si cotización RETA = cotización RGSS, $n_{20} > (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$

Si cotización RETA > cotización RGSS, entonces en función de los diferenciales, por una parte, entre la aportación al capital social y la financiación de los gastos de inicio de actividad, y por otra, entre los distintos regimenes de cotización, puede ser que:

$$n_{20} = (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$$

$$n_{20} > (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$$

$$n_{20} < (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$$

Si cotización RETA < cotización RGSS, $n_{20} > (n_3, n_9, n_{15}, n_4, n_{10}, n_{16})$

En el caso del desempleado que decida permanecer en el paro y percibir mensualmente la prestación por desempleo, n_{22} se sitúa entre los 3 meses y la duración de los casos en los que desempleado, bien como socios trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o de una Sociedad Laboral, o bien como autónomo, decida destinar el importe total o parcial pendiente de percibir de la prestación por desempleo únicamente a financiar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

- En los casos 5, 11, 17, 6, 12, 18 y 19, la duración del derecho a percibir la prestación por desempleo es mayor que en los casos analizados anteriormente. Los desempleados que se incorporan como socios trabajadores a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado (casos 5, 11 y 17), o como socios trabajadores de una Sociedad Laboral (casos 6, 12 y 18) deciden destinar el importe total o parcial de la cantidad pendiente de percibir a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social. Los desempleados que se den de alta como autónomos también optan por destinar el importe total o parcial de la cantidad pendiente de percibir a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social (caso 19).

Si el socio trabajador de la sociedad cooperativa, al igual que el socio trabajador de la Sociedad Laboral, cotiza en el RGSS, entonces $(n_5, n_{11}, n_{17}) = (n_6, n_{12}, n_{18})$, pudiendo ser con respecto a la duración de la prestación por desempleo del trabajador autónomo (caso 19):

Si cotización RETA = cotización RGSS $\rightarrow (n_5, n_{11}, n_{17}, n_6, n_{12}, n_{18}) = (n_{19})$

Si cotización RETA > cotización RGSS $\rightarrow (n_5, n_{11}, n_{17}, n_6, n_{12}, n_{18}) > (n_{19})$

Si cotización RETA < cotización RGSS $\rightarrow (n_5, n_{11}, n_{17}, n_6, n_{12}, n_{18}) < (n_{19})$

Si el socio trabajador de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado cotiza en el RETA, como el trabajador autónomo, entonces:

Si cotización RETA = cotización RGSS $\rightarrow (n_5, n_{11}, n_{17}, n_{19}) = (n_6, n_{12}, n_{18})$

Si cotización RETA > cotización RGSS $\rightarrow (n_5, n_{11}, n_{17}, n_{19}) < (n_6, n_{12}, n_{18})$

Si cotización RETA < cotización RGSS $\rightarrow (n_5, n_{11}, n_{17}, n_{19}) > (n_6, n_{12}, n_{18})$

Tabla - 7
Determinación de la duración de la prestación por desempleo en pago único según las distintas alternativas

Caso	Fórmula de cálculo
Casos 1, 2, 7, 8, 13, 14 y 21	La prestación se agota en el momento inicial.
Caso 3, 9 y 15: Donde el socio trabajador puede cotizar en el RETA o en el RGSS.	$n_3 = n_9 = n_{15} = \frac{C \times (1 - \alpha)}{C_{SS}}$
Caso 4, 10 y 16: Donde el socio trabajador cotiza en el RGSS.	$n_4 = n_{10} = n_{16} = \frac{C \times (1 - \alpha)}{C_{SS}}$
Caso 5, 11 y 17: Donde el socio trabajador puede cotizar en el RETA o en el RGSS.	$n_5 = n_{11} = n_{17} = \frac{C}{C_{SS}}$
Caso 6, 12 y 18: Donde el socio trabajador cotiza en el RGSS.	$n_6 = n_{12} = n_{18} = \frac{C}{C_{SS}}$
Caso 19: Donde el trabajador autónomo cotiza en el RETA.	$n_{19} = \frac{C}{C_{SS}}$
Caso 20: Donde el trabajador autónomo cotiza en el RETA.	$n_{20} = \frac{C \times (1 - \lambda)}{C_{SS}}$
Caso 22	En función del período de ocupación cotizada, según la escala establecida.

Fuente: Elaboración propia.

1.4.3. Análisis comparativo entre optar por las distintas alternativas ante la capitalización del desempleo.

a) Casos 1 y 2; 3 y 4:

Retribución que percibe el socio trabajador en cada período:

- En la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado: $w_i + RETC_i + RCS_i$
- En la Sociedad Laboral: $w_i + Div_i$

Cantidad capitalizada para aportación al capital social:

- En los casos 1 y 2: $C \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- En los casos 3 y 4: $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$

Implicaciones fiscales relativas a los ingresos percibidos:

- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, no tributa en el IRPF, lo mismo ocurre si $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$ es inferior a dicho límite.
- En todos los casos “ w_i ” tributa en el IRPF como rendimiento del trabajo.
- En los casos 1 y 3 tributan tanto el retorno cooperativo como la retribución del capital social en la base del ahorro del IRPF:
 $\max((RETC - 1.500); 0) + RCS \times 0,18$
- En los casos 2 y 4 tributan los dividendos en la base del ahorro del IRPF:
 $\max(Div - 1.500; 0) \times 0,18$

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- Si $\delta = 0\%$, en los casos 1 y 2 no se subvencionarían las cuotas de la Seguridad Social.
- Si $\delta = 50\%$, en el caso 1 sólo se subvencionarían la mitad de las cuotas.
- Si $\delta = 100\%$, en todos los casos se subvencionan las cuotas de la Seguridad Social.

En los siguientes casos ya no se considera la retribución percibida por el socio trabajador por ser la misma que la analizada en este caso, así como las implicaciones fiscales relativas a dichas retribuciones.

b) Casos 1 y 3; 2 y 4:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social:

- $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- Diferencia (cuanto mayor sea α menor será la diferencia):
 $C \times (1 - \alpha) \times (1 + i_{BE})^{-n}$

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces en ninguno de los dos casos tributará la cantidad capitalizada aportada al capital social.

- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$ y $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$

Entonces en ambos casos tributaría como rendimiento del trabajo siendo el impuesto pagado en los casos 1 y 2 mayor que en los casos 3 y 4.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- Si $\delta = 0\%$, en los casos 1 y 2 no se subvencionarían las cuotas de la Seguridad Social.
- Si $\delta = 50\%$, en el caso 1 sólo se subvencionarían la mitad de las cuotas.
- Si $\delta = 100\%$, en todos los casos se subvencionan las cuotas de la Seguridad Social.
- En los casos 3 y 4, el importe que se destina a subvencionar el pago de las cuotas a la Seguridad Social es: $C - C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$.

c) Casos 1 y 5; 2 y 6:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social:

- Casos 1 y 2: $C \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- Casos 5 y 6: Nada.
- Por tanto, la necesidad de acceso a la financiación ajena en los casos 5 y 6 viene dada por: $Fi_{5,6} = C \times (1 + i_{BE})^{-n}$, salvo que dicha diferencia pudiera cubrirse con ahorros personales.
- El incremento de los gastos financieros, suponiendo que el socio trabajador optara por la financiación ajena, vendría dado por la siguiente expresión:
 $\tau \times Fi_{5,6}$, siendo “ τ ” el tipo de interés aplicado.

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces no tributará la cantidad capitalizada aportada al capital social en los casos 1 y 2.
- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces tributaría como rendimiento del trabajo.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- Si $\delta = 0\%$, en los casos 1 y 2 no se subvencionarían las cuotas de la Seguridad Social.
- Si $\delta = 50\%$, en el caso 1 sólo se subvencionarían la mitad de las cuotas.
- Si $\delta = 100\%$, en todos los casos se subvencionan las cuotas de la Seguridad Social.
- En los casos 5 y 6, el importe que se destina a subvencionar el pago de las cuotas a la Seguridad Social es la cantidad total que se percibe por la capitalización del desempleo.

d) Casos 1 y 7; 2 y 8:

Las diferencias en estos casos radican en que los flujos de caja en los casos 7 y 8 se obtienen “p” períodos más tarde que en los casos 1 y 2.

e) Casos 1 y 9; 2 y 10:

Véase el análisis de los casos 1 y 3; 2 y 4, con la particularidad de que los flujos de caja obtenidos en los casos 9 y 10 se obtienen “p” períodos más tarde que en los casos 3 y 4.

e) Casos 1 y 11; 2 y 12:

Véase el análisis de los casos 1 y 5; 2 y 6, con la particularidad de que los flujos de caja obtenidos en los casos 11 y 12 se obtienen “p” períodos más tarde que en los casos 5 y 6.

f) Casos 1 y 13; 2 y 14:

Las diferencias en estos casos son los gastos de constitución que hay que desembolsar en los casos 1 y 2, y no en los casos 13 y 14, así como que los flujos de caja en los casos 13 y 14 se obtienen “p” períodos más tarde que en los casos 1 y 2.

g) Casos 1 y 15; 2 y 16:

Véase el análisis de los casos 1 y 3; 2 y 4, con la particularidad de que los flujos de caja obtenidos en los casos 15 y 16 se obtienen “p” períodos más tarde que en los casos 3 y 4, y no hay que hacer frente a los gastos de constitución al incorporarse como socio trabajador a una sociedad existente.

h) Casos 1 y 17; 2 y 18:

Véase el análisis de los casos 1 y 5; 2 y 6, con la particularidad de que los flujos de caja obtenidos en los casos 17 y 18 se obtienen “p” períodos más tarde que en los casos 5 y 6, y no hay que hacer frente a los gastos de constitución al incorporarse como socio trabajador a una sociedad existente.

i) Casos 1 y 19; 2 y 19:

Retribución que percibe el socio trabajador en cada período:

- En la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado: $w_i + RETC_i + RCS_i$
- En la Sociedad Laboral: $w_i + Div_i$
- En el caso de ser trabajador autónomo: w_i

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- Casos 1 y 2: $C \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- Caso 19: Nada.
- Por tanto, la necesidad de acceso a la financiación ajena en el caso 19 viene dada por: Fi_{19} , salvo que dicha diferencia pudiera cubrirse con ahorros personales.
- El incremento de los gastos financieros, suponiendo que el trabajador autónomo optara por la financiación ajena, vendría dado por la siguiente expresión: $\tau \times Fi_{19}$

Implicaciones fiscales:

- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces no tributará la cantidad capitalizada aportada al capital social en los casos 1 y 2.
- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces tributaría como rendimiento del trabajo.
- En los casos 1 y 2, “ w_i ” tributa en el IRPF como rendimiento del trabajo, mientras que en el caso 19 tributa como rendimiento de las actividades profesionales.
- En el caso 1, tributan tanto el retorno cooperativo como la retribución del capital social en la base del ahorro del IRPF: $\max((RETC - 1.500); 0) + RCS \times 0,18$
- En el caso 2, tributan los dividendos en la base del ahorro del IRPF: $\max(Div - 1.500; 0) \times 0,18$

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- Si $\delta = 0\%$, en los casos 1 y 2 no se subvencionarían las cuotas de la Seguridad Social.
- Si $\delta = 50\%$, en el caso 1 sólo se subvencionarían la mitad de las cuotas.
- Si $\delta = 100\%$, en los casos 1 y 2 se subvencionan las cuotas de la Seguridad Social.
- En el caso 19, se destina el importe pendiente de percibir de la prestación por desempleo únicamente a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

En los siguientes casos ya no se considera la retribución percibida por el socio trabajador y trabajador autónomo por ser la misma que la analizada en este caso, así como las implicaciones fiscales relativas a dichas retribuciones.

j) Casos 1 y 20; 2 y 20:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$; siendo $0 < \lambda \leq 0,4$ (salvo que el trabajador autónomo tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, situación en la que dicho límite no sería aplicable).

- Diferencia : $C \times (1 - \lambda) \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- El trabajador autónomo tendrá que recurrir a la financiación ajena (Fi_{20}) si los gastos de actividad son superiores a $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, salvo que disponga de ahorros personales en la cuantía suficiente.

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces en ninguno de los dos casos tributará la cantidad percibida por la prestación por desempleo en el momento inicial.
- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$ y $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces sólo tributará en los casos 1 y 2 tributaría como rendimiento del trabajo.
- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$ y $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces en todos los casos se tributaría como rendimiento del trabajo.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- Si $\delta = 0\%$, en los casos 1 y 2 no se subvencionarían las cuotas de la Seguridad Social.
- Si $\delta = 50\%$, en el caso 1 sólo se subvencionarían la mitad de las cuotas.
- Si $\delta = 100\%$, en los casos 1 y 2 se subvencionan las cuotas de la Seguridad Social.
- En el caso 20, se destina el importe pendiente de percibir de la prestación por desempleo (una vez deducida la cantidad utilizada para financiar los gastos de inicio de la actividad) a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

k) Casos 1 y 21; 2 y 21:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$; siendo $0 < \lambda \leq 0,4$ (salvo que el trabajador autónomo tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, situación en la que dicho límite no sería aplicable).
- Diferencia : $C \times (1 - \lambda) \times (1 + i_{BE})^{-n}$

- El trabajador autónomo tendrá que recurrir a la financiación ajena (Fi_{21}) si los gastos de actividad son superiores a $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, salvo que disponga de ahorros personales en la cuantía suficiente.

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces en ninguno de los dos casos tributará la cantidad percibida por la prestación por desempleo en el momento inicial.
- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$ y $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces sólo tributará en los casos 1 y 2 tributaría como rendimiento del trabajo.
- Si $C \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$ y $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces en todos los casos se tributaría como rendimiento del trabajo.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- Si $\delta = 0\%$, en los casos 1 y 2 no se subvencionarían las cuotas de la Seguridad Social.
- Si $\delta = 50\%$, en el caso 1 sólo se subvencionarían la mitad de las cuotas.
- Si $\delta = 100\%$, en los casos 1 y 2 se subvencionan las cuotas de la Seguridad Social.
- En el caso 21, no se subvenciona ninguna de las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

I) Casos 1, 3, 5 y 22; 2, 4, 6 y 22; 19, 20, 21 y 22:

En los casos 1, 3 y 5, el socio trabajador en cada período obtiene como ingresos: $w_i + RETC_i + RCS_i$; en los casos 2, 4 y 6 el socio trabajador percibe: $w_i + Div_i$, y en los casos 19, 20 y 21, el trabajador autónomo por el desarrollo de la actividad empresarial percibe unos rendimientos (w_i).

En el caso 22, el desempleado percibiría ($\mu \times BR$) hasta el momento en el que se agotara la prestación por desempleo pendiente de recibir. Si llegado ese momento no hubiera encontrado un trabajo como asalariado dejaría de percibir ingresos, en caso

contrario recibiría un salario (w'_i). En este caso habría que tener en cuenta la probabilidad de encontrar un nuevo trabajo como trabajador asalariado.

m) Casos 3 y 19; 4 y 19:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- Casos 3 y 4: $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$; siendo $0 < \alpha < 1$.
- Caso: 19: Nada.
- Diferencia : $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- El trabajador autónomo tendrá que recurrir a la financiación ajena (Fi_{19}) para financiar los gastos de inicio de actividad, salvo que disponga de ahorros personales en la cuantía suficiente.

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, no tributará la cantidad percibida por la prestación por desempleo en el momento inicial en los casos 3 y 4.
- Si $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces en ambos casos tributaría como rendimiento del trabajo.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- En los casos 3 y 4, el importe que se destina a subvencionar el pago de las cuotas a la Seguridad Social es: $C - C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$.
- En el caso 19, se destina el importe pendiente de percibir de la prestación por desempleo (C) a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

n) Casos 3 y 20; 4 y 20:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} \geq C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$; siendo $0 < \alpha < 1$ y $0 < \lambda \leq 0,4$ (salvo que el trabajador autónomo tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, situación en la que dicho límite no sería aplicable).
- Diferencia si $\alpha \neq \lambda$: $C \times (\alpha - \lambda) \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- El trabajador autónomo tendrá que recurrir a la financiación ajena (Fi_{20}) si los gastos de actividad son superiores a $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, salvo que disponga de ahorros personales en la cuantía suficiente.

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$ y $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces en ninguno de los dos casos tributará la cantidad percibida por la prestación por desempleo en el momento inicial.
- Si $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$ y $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces en ambos casos tributaría como rendimiento del trabajo.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- En los casos 3 y 4, el importe que se destinar a subvencionar el pago de las cuotas a la Seguridad Social es: $C - C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$.
- En el caso 20, se destina el importe pendiente de percibir de la prestación por desempleo (una vez deducida la cantidad utilizada para financiar los gastos de inicio de la actividad: $C - C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$) a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

ñ) Casos 3 y 21; 4 y 21:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} \geq C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$; siendo $0 < \alpha < 1$ y $0 < \lambda \leq 0,4$ (salvo que el trabajador autónomo tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, situación en la que dicho límite no sería aplicable).
- Diferencia si $\alpha \neq \lambda$: $C \times (\alpha - \lambda) \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- El trabajador autónomo tendrá que recurrir a la financiación ajena (Fi_{21}) si los gastos de actividad son superiores a $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, salvo que disponga de ahorros personales en la cuantía suficiente.

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$ y $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces en ninguno de los dos casos tributará la cantidad percibida por la prestación por desempleo en el momento inicial.
- Si $C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$ y $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces en ambos casos tributaría como rendimiento del trabajo.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- En los casos 3 y 4, el importe que se destinará a subvencionar el pago de las cuotas a la Seguridad Social es: $C - C \times \alpha \times (1 + i_{BE})^{-n}$.
- En el caso 21, no se subvenciona ninguna de las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

o) Casos 5 y 19; 6 y 19:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- Casos 5 y 6: Nada.
- Caso: 19: Nada.

- Tanto el socio trabajador, como el trabajador autónomo tendrán que recurrir a la financiación ajena para financiar la aportación al capital social y los gastos de inicio de actividad, salvo que disponga de ahorros personales en la cuantía suficiente. Puede ocurrir que:
 - $Fi_{5,6} = Fi_{19}$, siendo en este caso los gastos financieros soportados los mismos: $\tau \times Fi_{5,6} = \tau \times Fi_{19}$
 - $Fi_{5,6} > Fi_{19}$, siendo los gastos financieros en los primeros casos mayores que en el segundo: $\tau \times Fi_{5,6} > \tau \times Fi_{19}$
 - $Fi_{5,6} < Fi_{19}$, siendo los gastos financieros en los primeros casos menores que en el segundo: $\tau \times Fi_{5,6} < \tau \times Fi_{19}$

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- En todos los casos se destina el importe pendiente de percibir de la prestación por desempleo (C) a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

p) Casos 5 y 20; 6 y 20:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- Casos 5 y 6: Nada.
- Caso 20: $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$; siendo $0 < \lambda \leq 0,4$ (salvo que el trabajador autónomo tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, situación en la que dicho límite no sería aplicable).
- Diferencia : $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- El socio trabajador tendrá que financiar la aportación al capital social, bien con ahorros personales, o con financiación ajena ($Fi_{5,6}$).
- El trabajador autónomo tendrá que recurrir a la financiación ajena (Fi_{20}) si los gastos de actividad son superiores a $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, salvo que disponga de ahorros personales en la cuantía suficiente.

- Por tanto, $(Fi_{5,6} \geq Fi_{20})$, por lo que los gastos financieros también serán mayores o iguales $(\tau \times Fi_{5,6} \geq \tau \times Fi_{20})$.

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces no tributará la cantidad percibida por la prestación por desempleo en el momento inicial en el caso 20.
- Si $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces tributaría como rendimiento del trabajo.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- En los casos 5 y 6 se destina el importe pendiente de percibir de la prestación por desempleo (C) a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.
- En el caso 20, se destina el importe pendiente de percibir de la prestación por desempleo $(C - C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n})$ a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

q) Casos 5 y 21; 6 y 21:

Cantidad capitalizada para aportación al capital social o para financiar los gastos de inicio de la actividad en el momento inicial:

- Casos 5 y 6: Nada.
- Caso 21: $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$; siendo $0 < \lambda \leq 0,4$ (salvo que el trabajador autónomo tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, situación en la que dicho límite no sería aplicable).
- Diferencia : $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$
- El socio trabajador tendrá que financiar la aportación al capital social, bien con ahorros personales, o con financiación ajena $(Fi_{5,6})$.
- El trabajador autónomo tendrá que recurrir a la financiación ajena (Fi_{21}) si los gastos de actividad son superiores a $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n}$, salvo que disponga de ahorros personales en la cuantía suficiente.

- Por tanto, $(Fi_{5,6} \geq Fi_{21})$, por lo que los gastos financieros también serán mayores o iguales $(\tau \times Fi_{5,6} \geq \tau \times Fi_{21})$.

Implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único en el momento inicial:

- Si $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} \leq 12.020,24$, entonces no tributará la cantidad percibida por la prestación por desempleo en el momento inicial en el caso 21.
- Si $C \times \lambda \times (1 + i_{BE})^{-n} > 12.020,24$, entonces tributaría como rendimiento del trabajo.

Porcentaje de las cuotas de la Seguridad Social subvencionado:

- En los casos 5 y 6 se destina el importe pendiente de percibir de la prestación por desempleo (C) a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social.
- En el caso 21, no se subvenciona ninguna de las cuotas a pagar a la Seguridad Social.

1.4.4. Técnicas de las que dispone el decisor para optar por la decisión óptima

Entre las técnicas de las que dispone el desempleado para tomar la decisión óptima eligiendo alguna de las alternativas anteriormente expuestas se encuentran los árboles de decisión y la teoría de opciones, prestando especial atención a la valoración de la opción de diferimiento. En este epígrafe se plantean ambas técnicas, no obstante, su análisis con mayor profundidad será objeto de futuras líneas de investigación.

a) Los árboles de decisión

El objetivo es diseñar un modelo de decisión que, apoyado en la teoría financiera y mediante la técnica de los árboles de decisión, permita, en función de la información disponible y de las preferencias y grado de aversión al riesgo del decisor, determinar la decisión óptima entre las alternativas posibles.

La utilización de los árboles de decisión⁵⁹ o diagramas de flujos, basados en la teoría de grafos, permite plantear de forma simplificada los problemas de decisiones y su representación gráfica facilita su comprensión de forma visual. En este caso el desempleado tiene que seleccionar, de entre todas las alternativas posibles sólo una.

Tabla - 8
Alternativas de las que dispone el desempleado para tomar la decisión óptima

Opción	Nueva / Existente	Antes o Después C.	Modalidad
Socio Trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado	Nueva Creación	Antes de Constitución	Aportar la cantidad total al capital social.
			Aportar parte al capital social y el resto para pagar las cuotas SS.
			Todo para pagar las cuotas a la SS
		Después de Constitución	Aportar la cantidad total al capital social.
			Aportar parte al capital social y el resto para pagar las cuotas SS.
			Todo para pagar las cuotas a la SS
	Existente		Aportar la cantidad total al capital social.
			Aportar parte al capital social y el resto para pagar las cuotas SS.
			Todo para pagar las cuotas a la SS
Socio Trabajador de una Sociedad Laboral	Nueva Creación	Antes de Constitución	Aportar la cantidad total al capital social.
			Aportar parte al capital social y el resto para pagar las cuotas SS.
			Todo para pagar las cuotas a la SS
		Después de Constitución	Aportar la cantidad total al capital social.
			Aportar parte al capital social y el resto para pagar las cuotas SS.
			Todo para pagar las cuotas a la SS
	Existente		Aportar la cantidad total al capital social.
			Aportar parte al capital social y el resto para pagar las cuotas SS.
			Todo para pagar las cuotas a la SS
Trabajador Autónomo			Gastos de inicio de actividad
			Gastos de inicio de actividad y cuotas SS
			Todo para pagar las cuotas SS
Permanecer desempleado			

Fuente: Elaboración propia.

⁵⁹ SUÁREZ SUÁREZ, A.S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación en la empresa*. 21ª edición. Madrid: Ed. Pirámide, 2005, p. 191-202.

Se trata de determinar cuál es la decisión óptima de entre las que se pueden presentar, teniendo en cuenta que de las situaciones aleatorias, que escapan a su capacidad de decisión, sólo se puede determinar su probabilidad de ocurrencia, por lo que se introduce el riesgo en el análisis.

Para la construcción del árbol de decisión se utilizan dos tipos de elementos:

a) Los nudos o vértices, que pueden ser decisionales o aleatorios:

- Los nudos decisionales representan las distintas alternativas posibles entre las que tienen que elegir el desempleado.
- Los nudos aleatorios representan estados del entorno que escapan a la capacidad de decisión del desempleado. La variable cuyo comportamiento se considera aleatorio es la rentabilidad financiera media (R_{fm}) obtenida en el período según la alternativa analizada que puede ser superior o inferior al tipo de interés de referencia calculado como el tipo de interés del mercado medio del período (i_{mm})⁶⁰. La probabilidad de que la rentabilidad financiera media del período sea superior al tipo de interés medio de mercado del período se denomina “p”, de tal forma que: $P(R_{fm} > i_{mm}) = p$. Mientras que la probabilidad de que la rentabilidad financiera media del período sea inferior al tipo de interés medio de mercado del período, viene dada por el complementario (1-p), según la siguiente expresión:

$$P(R_{fm} < i_{mm}) = (1 - p).$$

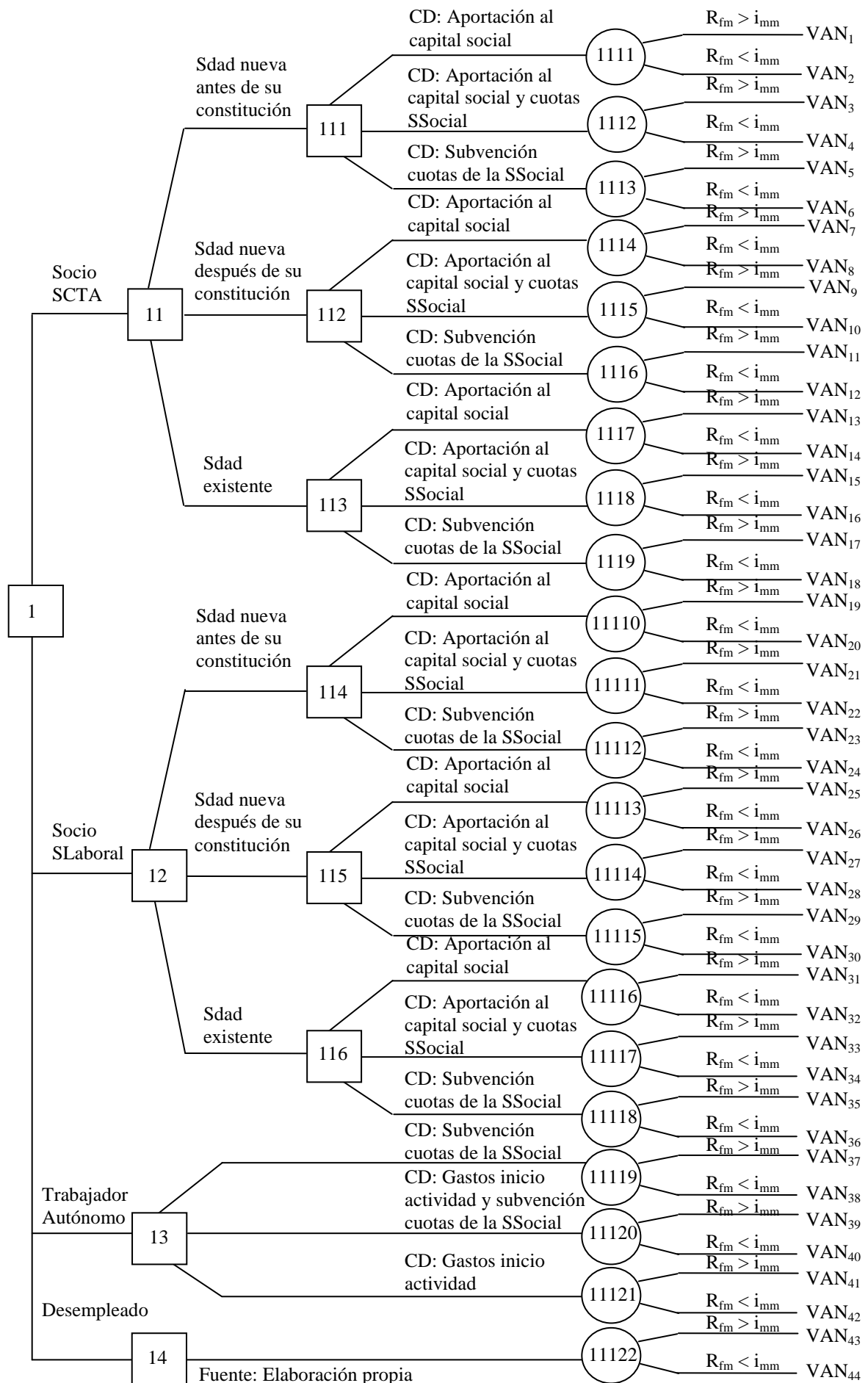
b) Los arcos o ramas, que son flechas que unen dos nudos. En las ramas se representan las corrientes de cobros y pagos de cada una de las alternativas.

A continuación se muestra el diseño del árbol de decisión.

Gráfico - 14

Árbol de decisión para la elección entre las distintas alternativas planteadas

⁶⁰ ARAGONÉS, J.R; GÓMEZ APARICIO, A.P y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Estudio de la capitalización del desempleo..., *opus cit.*



Una vez diseñado el árbol de decisión hay que calcular el valor actual neto (VAN) de cada uno de los 44 caminos planteados, en función de las alternativas disponibles y del valor de la rentabilidad financiera media del período, en relación con el valor del tipo de interés medio de mercado. Conocidos todos los valores actuales netos se parte del final y se va hacia la izquierda para ir calculando el VAN esperado de cada uno de los nudos. Si el nudo es aleatorio, dicho VAN esperado se calcula multiplicando el VAN del final del camino por la correspondiente probabilidad, mientras que si el nudo es de carácter decisional, el VAN esperado será el VAN esperado máximo de los nudos inmediatamente anteriores. Los cálculos de los valores esperados de los distintos caminos, así como de los distintos nudos aleatorios y decisionales aparecen recogidos en las tablas siguientes.

Al estar en ambiente de riesgo también hay que determinar la desviación típica, calculada como la raíz cuadrada de la varianza, de las distintas alternativas de optar por ser socio de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado (SCTA), de una Sociedad Laboral (SSL), darse de alta como trabajador autónomo (A) o continuar en el paro hasta que encuentre un trabajo por cuenta ajena (D). Teniendo para ello en cuenta sólo los caminos válidos. Para comparar las distintas alternativas en función del rendimiento y el riesgo se utiliza el coeficiente de variación, siendo la alternativa preferible aquella cuyo coeficiente de variación sea el menor⁶¹.

⁶¹ Casos prácticos sobre la utilización de los árboles de decisión pueden verse en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J y PÉREZ GOROSTEGUI, E. *Casos Prácticos de inversión y financiación en la empresa*. Madrid: Editorial Pirámide, 1998, p. 89-106; y en: ITURRIOZ DEL CAMPO, J; PALOMO ZURDO, R. J e ISABEL DOPACIO, C. *Práctica de dirección y gestión financiera*. 2ª edición. Madrid: Editorial Gabinete de analistas económico-financieros (GAEF), Serie Finanzas, 2001, p. 111 – 131.

Tabla - 9
Esperanza del VAN, varianza del VAN y Coeficiente de Variación

E[VAN]	σ^2 [VAN]	CV
$E[VAN]_{SCTA} = E_{11}$	$\sigma^2[VAN]_{SCTA} = \sum_{i=1}^n [(VAN_i - E_{11}) \times p]$	$CV_{SCTA} = \frac{\sigma[VAN]_{SCTA}}{E[VAN]_{SCTA}}$
$E[VAN]_{SSL} = E_{12}$	$\sigma^2[VAN]_{SSL} = \sum_{i=1}^n [(VAN_i - E_{12}) \times p]$	$CV_{SSL} = \frac{\sigma[VAN]_{SSL}}{E[VAN]_{SSL}}$
$E[VAN]_A = E_{13}$	$\sigma^2[VAN]_A = \sum_{i=1}^n [(VAN_i - E_{13}) \times p]$	$CV_A = \frac{\sigma[VAN]_A}{E[VAN]_A}$
$E[VAN]_D = E_{14}$	$\sigma^2[VAN]_D = \sum_{i=1}^n [(VAN_i - E_{14}) \times p]$	$CV_D = \frac{\sigma[VAN]_D}{E[VAN]_D}$

Fuente: Elaboración propia.

Tabla - 10
Valoración de los distintos caminos

Nudo Decisional 1	Nudo Decisional 1X	Nudo Decisional 11X	Nudos Aleatorios 111X
$E_1 = \text{Max}(E_{11}, E_{12}, E_{13}, E_{14})$	$E_{11} = \text{Max}(E_{111}, E_{112}, E_{113})$	$E_{111} = \text{Max}(E_{1111}, E_{1112}, E_{1113})$	$E_{1111} = (VAN_1 \times p) + VAN_2 \times (1 - p)$
			$E_{1112} = (VAN_3 \times p) + VAN_4 \times (1 - p)$
			$E_{1113} = (VAN_5 \times p) + VAN_6 \times (1 - p)$
		$E_{112} = \text{Max}(E_{1114}, E_{1115}, E_{1116})$	$E_{1114} = (VAN_7 \times p) + VAN_8 \times (1 - p)$
			$E_{1115} = (VAN_9 \times p) + VAN_{10} \times (1 - p)$
			$E_{1116} = (VAN_{11} \times p) + VAN_{12} \times (1 - p)$
	$E_{13} = \text{Max}(E_{1117}, E_{1118}, E_{1119})$	$E_{113} = \text{Max}(E_{1117}, E_{1118}, E_{1119})$	$E_{1117} = (VAN_{13} \times p) + VAN_{14} \times (1 - p)$
			$E_{1118} = (VAN_{15} \times p) + VAN_{16} \times (1 - p)$
			$E_{1119} = (VAN_{17} \times p) + VAN_{18} \times (1 - p)$
		$E_{114} = \text{Max}(E_{11110}, E_{11111}, E_{11112})$	$E_{11110} = (VAN_{19} \times p) + VAN_{20} \times (1 - p)$
			$E_{11111} = (VAN_{21} \times p) + VAN_{22} \times (1 - p)$
			$E_{11112} = (VAN_{23} \times p) + VAN_{24} \times (1 - p)$
	$E_{12} = \text{Max}(E_{114}, E_{115}, E_{116})$	$E_{115} = \text{Max}(E_{11113}, E_{11114}, E_{11115})$	$E_{11113} = (VAN_{25} \times p) + VAN_{26} \times (1 - p)$
			$E_{11114} = (VAN_{27} \times p) + VAN_{28} \times (1 - p)$
			$E_{11115} = (VAN_{29} \times p) + VAN_{30} \times (1 - p)$
		$E_{116} = \text{Max}(E_{11116}, E_{11117}, E_{11118})$	$E_{11116} = (VAN_{31} \times p) + VAN_{32} \times (1 - p)$
			$E_{11117} = (VAN_{33} \times p) + VAN_{34} \times (1 - p)$
			$E_{11118} = (VAN_{35} \times p) + VAN_{36} \times (1 - p)$
	$E_{13} = \text{Max}(E_{11119}, E_{11120}, E_{11121})$	$E_{113} = \text{Max}(E_{11119}, E_{11120}, E_{11121})$	$E_{11119} = (VAN_{37} \times p) + VAN_{38} \times (1 - p)$
			$E_{11120} = (VAN_{39} \times p) + VAN_{40} \times (1 - p)$
			$E_{11121} = (VAN_{41} \times p) + VAN_{42} \times (1 - p)$
	$E_{14} = E_{1110}$	$E_{114} = E_{1110}$	$E_{11122} = (VAN_{43} \times p) + VAN_{44} \times (1 - p)$

Fuente: Elaboración propia.

También se pueden analizar las distintas alternativas planteadas retrasando la decisión de capitalización hasta el límite máximo de tres meses antes de que finalice el derecho a la percepción de la misma.

b) Teoría de Opciones: la valoración de la opción de diferimiento.

El desempleado puede no elegir de forma inmediata, sino que puede optar por posponer la elección entre las distintas opciones disponibles como máximo hasta tres meses antes de agotar el derecho a percibir la prestación mensual por desempleo⁶². De esta forma puede reducir la incertidumbre, dado que por ejemplo, durante este tiempo puede haber estado tanteando el mercado laboral buscando trabajo como empleado por cuenta ajena. Según las ofertas recibidas puede tener información sobre el salario que percibiría si eligiera esta opción. En el caso de que haya transcurrido el tiempo y no haya recibido ofertas de empleo que se adecuen a su perfil, también obtiene información adicional que le permite reducir la probabilidad de tomar la decisión equivocada.

En este caso el desempleado tendría que valorar la opción de diferir⁶³ la decisión de capitalizar o no el desempleo. Por simplicidad se asume la hipótesis de que la decisión se retrase un período. Tomar la decisión en el momento actual sólo tiene sentido cuando el valor actual de los flujos de caja superen el valor actual del desembolso inicial por la cantidad que representa el valor de la opción de diferimiento.

Si se utiliza el método binomial de valoración de opciones⁶⁴, entonces:

$$\begin{array}{lcl}
 & & \text{VA}_0 \times U \times (1 - \text{Coste del retraso}) = \text{VA}^+_1 \\
 \text{VA}_0 & \begin{array}{c} \diagup \\ \diagdown \end{array} & \\
 & & \text{VA}_0 \times D \times (1 - \text{Coste del retraso}) = \text{VA}^-_1
 \end{array}$$

⁶² En este caso tendría que estimar el valor de los flujos de caja que se pierden por el hecho de diferir la decisión con respecto a la posibilidad de poder obtener información valiosa. Véase en: BREALEY, R. A; MYERS, S. C y MARCUS, A. J. *Fundamentos de Finanzas Corporativas*. Traducción y revisión técnica al castellano: PALOMO ZURDO, R; ITURRIOZ DEL CAMPO, J; MATEU GORDÓN, J.L.,..., *et al.* 5ª edición. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 2007, p. 266-267.

⁶³ MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *Innovación financiera. Aplicaciones para la gestión empresarial*. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 1999, p. 158-159.

⁶⁴ COX, J; ROSS, S y RUBINSTEIN, M. Options pricing: a simplified approach. *Journal of Financial Economics*, nº 7, 1979, p. 229-263, y COX, J y RUBINSTEIN, M. *Options Markets*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall, 1985.

Donde:

U: Es el coeficiente de ascenso del valor medio esperado VA_0 , de tal forma que,

$U = e^{\sigma \sqrt{\frac{t}{n}}}$, siendo “t” el plazo de la opción en años y “n” el número de pasos de la binomial.

$$\text{Coste del retraso} = \frac{VA(FC_1)}{VA_0} = \text{en porcentaje}$$

D: Es el coeficiente de descenso del valor medio esperado VA_0 , siendo $D = 1/U$

Si la decisión se difiere un período, entonces el valor neto total dentro de un período actualizado al momento presente en el escenario de neutralidad al riesgo, vendría dado por la expresión:

$$VAN_{Total} = E_0 = \frac{E_1^+ \times p + E_1^- \times (1-p)}{(1+r_f)}$$

Donde:

$$E_1^+ = \text{Max} (VA_1^+ - A_1; 0).$$

$$A_1 = A_0 \times (1 + r_f).$$

A_0 : Es el desembolso inicial que tiene que realizar el desempleado. En las alternativas de capitalizar el desempleo para incorporarse como socio trabajador a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral serían los gastos de constitución (si la sociedad es de nueva creación) y la aportación al capital social necesaria para adquirir la condición de socio. Si el desempleado opta por darse de alta como trabajador autónomo el desembolso inicial estaría constituido por los gastos de inicio de la actividad empresarial.

p: Es la probabilidad de ascenso neutral al riesgo que se calcula según la

$$\text{expresión: } p = \frac{(1+r_f) - D}{U - D}.$$

r_f : Es el tipo de interés libre de riesgo continuo que se calcula como $e^{r_f} - 1$

$$E_1^- = \text{Max} (VA_1^- - A_1; 0)$$

$(1 - p)$: Es la probabilidad de descenso neutral al riesgo.

El valor de diferir un período la toma de la decisión⁶⁵, es decir, el coste de oportunidad de esperar, se calcularía según la siguiente expresión:

$$\text{Opción de diferir un período} = \text{VAN}_{\text{Total}} - \text{VAN}_{\text{Básico}}$$

$$\text{VAN}_{\text{Básico}} = -A_0 + VA_0$$

De esta forma, si el $\text{VAN}_{\text{Total}}$ es mayor que el coste de esperar, entonces lo mejor es esperar para tomar la decisión y obtener mejores resultados, es decir, si:

$$\text{VAN}_{\text{Total}} > A + \text{Opción de diferir, entonces interesa esperar}$$

Este análisis habría que realizarlo para las distintas alternativas disponibles.

⁶⁵ MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. Opciones reales en la valoración de proyectos de inversión. Documentos de Trabajo, actualizado en julio de 2004, p. 12 - 14. [En línea]. [Fecha de consulta: 6 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/info/jmas/dirfin/11DF.pdf>>

2. LAS SOCIEDADES LABORALES

La figura jurídica de la Sociedad Laboral es exclusiva de nuestro ordenamiento jurídico. No obstante, en otros países, aunque no existen Sociedades Laborales de “derecho”, si las hay de “hecho”⁶⁶. A lo largo del presente capítulo se analizan las particularidades de dicha forma jurídica.

2.1. FUNDAMENTOS Y ESTUDIO DESCRIPTIVO

En este epígrafe se describe a las Sociedades Laborales desde el punto de vista conceptual, comparándolas con otras formas jurídicas del ordenamiento jurídico español. También se analiza su evolución histórica, prestando especial atención a las cifras que caracterizan a las Sociedades Laborales en la actualidad.

2.1.1. Concepto y características específicas de las Sociedades Laborales

La Ley 4/1997 en su artículo primero define⁶⁷ a la Sociedad Laboral como “una sociedad en la que la mayoría del capital social es propiedad de los trabajadores que prestan en ella sus servicios⁶⁸ retribuidos de forma personal y directa, y cuya relación laboral es por tiempo indefinido”.

⁶⁶ Se pueden establecer dos categorías de empresas, las empresas capitalistas convencionales denominadas *Profit Maximizing Firms* (PMFs) y las dirigidas por sus trabajadores *Labour-Managed Firms* (LMFs). Véase en: ROONEY, P. ESOPs, producer co-ops and traditional firms: are they different?. *Journal of Economic Issues*, nº 26, 1992, p. 593-603. Otra clasificación permite dar un paso más y distinguir entre las denominadas *Labour-Owned Firms* (LOFs), empresas en las que los trabajadores controlan más del 50 por ciento de las acciones, y las denominadas *Labour-Managed Firms* (LMFs), donde los trabajadores poseen la minoría del capital social. Las Sociedades Laborales podrían englobarse dentro de las primeras. Véase en: JANSSON, S. Swedish labour-owned industrial firms. *Annals of Public and Cooperative Economics*, nº 57, 1986, p. 103 – 116.

⁶⁷ Las distintas definiciones que se han ido dando de las Sociedades Laborales se pueden encuadrar bajo dos grandes epígrafes: “a) la Sociedad Laboral no es más que una sociedad anónima o limitada especial en razón de su base subjetiva y b) la Sociedad Laboral constituye un nuevo tipo societario dotado de dos subtipos legales cuales son la Sociedad Anónima Laboral y la Sociedad Limitada Laboral e integrado el sector de la Economía Social”. Véase en: CANO LÓPEZ, A. *Teoría Jurídica de la Economía Social. La Sociedad Laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2002, p. 223-235.

⁶⁸ Los socios trabajadores participan tanto en los procesos reales, como financieros e informativo-decisionales de forma democrática. Véase en: GARCIA – GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La

En estas sociedades, el hecho de que los propios trabajadores sean a la vez propietarios del capital social, hace que confluyan en las mismas personas tanto la participación financiera⁶⁹, como el control de la gestión y la identificación con su puesto de trabajo⁷⁰.

Las Sociedades Laborales en su constitución pueden optar entre dos revestimientos jurídicos, bien como Sociedades Anónimas o como Sociedades Limitadas.

Tabla - 11
Principales características e implicaciones de las Sociedades Laborales

Características	Implicaciones
Participación máxima de cada socio en el capital social y responsabilidad limitada: 1/3 (excepto las entidades públicas $\leq 49\%$)	Mínimo 3 socios (socios-trabajadores ≥ 2). Limitación de la responsabilidad de los socios a la aportación al capital social.
Nº horas trabajadas por los trabajadores contratados a tiempo indefinido $\leq 15\%$ de las horas trabajadas por los socios trabajadores ($\leq 25\%$ para las sociedades con menos de 25 trabajadores). La superación de estos límites con carácter temporal (máx. 3 años) ha de ser comunicada y autorizada por el Registro de Sociedades Laborales.	La creación de empleo mediante la contratación de trabajadores no socios está limitada al número de horas trabajadas por los socios trabajadores.
El capital social se divide en acciones nominativas (en las Sociedades Anónimas Laborales) o participaciones sociales (en las Sociedades Limitadas Laborales): - Clase laboral - Clase general	Los títulos de la clase laboral son propiedad de los socios trabajadores, mientras que los de la clase general pertenecen a los socios no trabajadores o capitalistas.
El capital social mínimo es de 60.101,21 euros para las Sociedades Anónimas Laborales y de 3.005,06 euros para las Sociedades Limitadas Laborales.	El capital social de las Sociedades Anónimas Laborales ha de estar totalmente suscrito y desembolsado al menos el 25% en su constitución. En el caso de las limitadas, ha de estar totalmente desembolsado y suscrito en la constitución.

evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada “Economía Social”. La participación en democracia en la economía: la regla de comportamiento de la sociedad de la información. *CIRIEC-España*, nº 33, 1999, p. 79-115.

⁶⁹ REYNA FERNÁNDEZ, S. Participación de los trabajadores en la empresa y sistemas de autoempleo. Evolución histórica. Situación actual. En: ARGUDO PÉRIZ, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963 – 2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Pressas Universitarias de Zaragoza, 2003, p. 555 – 562.

⁷⁰ MILLANA SANSATURIO, M. Las Sociedades Laborales. Una realidad en alza. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 47, extraordinario, noviembre, 2003, p. 85.

Dotación del Fondo Especial de Reserva con el 10% del beneficio líquido de cada ejercicio.	Si el resultado del ejercicio es positivo, antes de distribuirlo a los socios tiene que dotar: <ul style="list-style-type: none"> - Reserva legal: con el 10% del mismo, hasta que alcance el 20% del capital social. - Fondo especial de reserva: con el 10%, sin límite.
Existen limitaciones a la transmisión de las acciones y participaciones sociales.	Se establece un orden de prioridad desde los trabajadores no socios a la propia sociedad.
En la denominación de la sociedad deberán aparecer las expresiones “Sociedad Anónima Laboral” o “Sociedad Limitada Laboral” o las abreviaturas S.A.L. o S.L.L.	Solicitud previa al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de la calificación de laboral ⁷¹ .
Inscripción obligatoria en el Registro Administrativo de la Dirección General de Fomento de la Economía Social, o en el organismo competente en el caso de transferencia de competencias a la comunidad autónoma.	Entre los trámites formales además de la escritura pública, y la inscripción en el Registro Mercantil, está la inscripción en el Registro de Sociedades Laborales de la Comunidad Autónoma correspondiente.
Bonificaciones fiscales	Menor pago impositivo.

Fuente: Elaboración propia.

2.1.2. Doble condición como “Anónimas” o “Limitadas” y “Laborales”

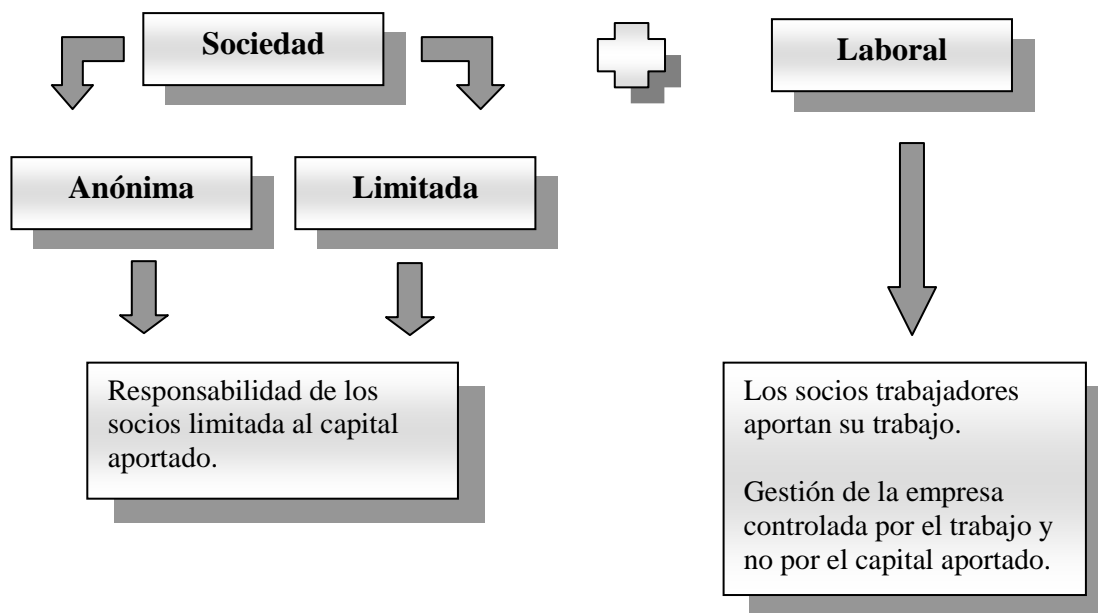
La doble condición de las Sociedades Laborales queda recogida en su propio nombre: “Sociedad Anónima Laboral” o “Sociedad Limitada Laboral”.

Así, comparte con las sociedades capitalistas convencionales las formas jurídicas de sociedad anónima y limitada, lo que implica que la responsabilidad de los socios se limita al capital aportado. Además, a este tipo de sociedades se les otorga el calificativo

⁷¹ ESPAÑA. LEY 4/1997, de Sociedades Laborales, de 24 de marzo, *Boletín Oficial del Estado*, nº 72, de 25 de marzo, artículo 16. La pérdida del calificativo de “laboral” tendrá lugar cuando se sobrepasen los límites del porcentaje de horas al año trabajadas por los trabajadores no socios con contrato indefinido o los porcentajes sobre el capital social, siempre que no se regularice la situación en los plazos establecidos, o no se dote o se aplique indebidamente el Fondo Especial de Reserva. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano competente de la Comunidad Autónoma exigirá a la sociedad que elimine la causa de pérdida de calificación en los seis meses siguientes, en caso contrario la sociedad será descalificada y se dará de baja en el Registro de Sociedades Laborales. La pérdida del calificativo de “laboral” puede ser causa de disolución de la sociedad siempre que se establezca en los estatutos. Además, si la descalificación tuviera lugar antes de los cinco años desde su constitución o transformación la sociedad perderá los beneficios fiscales.

de “laboral” por el hecho de que son los propios trabajadores vinculados a la sociedad de forma estable los que ostentan la propiedad de la misma.

Gráfico - 15
Doble condición de las Sociedades Laborales



Fuente: Elaboración propia.

La característica fundamental de este tipo de empresas radica en que la propiedad del capital social recae sobre el colectivo de los socios trabajadores que aportan su trabajo. Además, también detentan el control de la gestión de la sociedad y la toma de decisiones en la misma en función de la aportación realizada por cada socio trabajador al capital social.

La Sociedad Laboral ha de ser capaz de conciliar los objetivos sociales de búsqueda de un empleo estable y de calidad por parte de los socios trabajadores propietarios de la misma, con los objetivos puramente económicos. Para su buen funcionamiento y supervivencia a lo largo del tiempo deberá lograr establecer un equilibrio adecuado entre ambos objetivos⁷².

⁷² LÓPEZ MORA, F. V. Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?. *CIRIEC-España*, nº 31, junio, 1999, p. 38.

2.1.3. Las Sociedades Laborales y el espíritu emprendedor.

Las Sociedades Laborales nacen como consecuencia de la unión de varios emprendedores que deciden, bien por necesidad o por oportunidad de negocio, dejar de ser simples asalariados para convertirse en empleados. El emprendedor puede llegar a serlo por motivos laborales⁷³, como consecuencia de una situación de desempleo o por aspirar a mejorar la calidad laboral del empleo anterior⁷⁴, en ambos casos mediante el autoempleo⁷⁵ de forma colectiva, o por obtener beneficios económicos y fiscales. El emprendedor que decide poner en marcha un negocio, no sólo ha de contar con los recursos financieros y capacidades necesarias para tal fin, sino que también ha de asumir un riesgo con el objetivo de obtener beneficios⁷⁶. Por ello, antes de iniciar la actividad económica ha de analizar el mercado en busca de obtener alguna ventaja competitiva⁷⁷ o

⁷³ La decisión de constituirse como empresario puede tener su origen en la situación laboral, no obstante otros elementos motivadores son el sentimiento de propiedad, la ilusión y la satisfacción de llevar a la práctica sus ideas. Véase en: HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a J, GARCÍA MARTÍ, E y MARTÍNEZ JIMÉNEZ, R. Análisis de la iniciativa de creación de empresas por mujeres en el ámbito rural. Estudio empírico sobre una muestra de empresarias andaluzas. *Boletín económico de Andalucía*, nº 30, 2001, p. 132. Disponible en *Internet*:
<http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/web/economia/estudios/bea/descarga/TOMO_30/BEA30_117.pdf>

⁷⁴ Han sido diversos los estudios que han tratado de analizar los motivos por los que se constituyen las cooperativas de trabajo asociado (asimilables por sus características a las Sociedades Laborales), entre ellos se encuentra el realizado por DÍAZ BRETONES en el que se pone de manifiesto que la situación laboral previa antes de crear la cooperativa de los socios era de desempleo en el 15,8 por ciento de los casos, frente al 50 por ciento que eran asalariados, teniendo el 40,9 por ciento una experiencia laboral superior a los nueve años, mientras que para el 18,9 por ciento era su primer empleo. La motivación fundamental para la constitución de la cooperativa en el 45,9 por ciento de los casos fue para “tener un puesto de trabajo”. Véase en: DÍAZ BRETONES, F. Desempleo y cooperativismo. *CIRIEC-España*, nº 35, agosto, 2000, p. 161 -176. Véanse también las conclusiones de otros estudios realizados que tratan de determinar cuáles son las notas características de los emprendedores en el caso de las cooperativas de trabajo asociado en: DÍAZ BRETONES, F. Actitudes, motivación y creación de empresas: El caso de los emprendedores en sistema cooperativo. *REVERSCO*, nº 84, 2004, p. 37 – 52. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCEM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/84.impreso.pdf>>

⁷⁵ “La puesta en marcha de una actividad económica, por una o varias personas, con el objetivo fundamental de conseguir con ello una ocupación o puesto de trabajo, siendo precisamente el trabajo su principal aportación e interés en la empresa”. Véase en: GARCÍA JIMÉNEZ, M. *Autoempleo y trabajo asociado: el trabajo en la economía social*. 2ª edición. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, 2002, p. 19.

⁷⁶ BENAVIDES ESPINOSA, M^a.M; SÁNCHEZ GARCÍA, M^a.I y LUNA AROCAS, R. El proceso de aprendizaje para los emprendedores en la situación actual: Un análisis cualitativo en el ámbito universitario. *CEPADE*, nº 30, 2004, p. 35.

⁷⁷ SASTRE CASTILLO, M. A. La creatividad en el proceso de creación de empresas. En: CUERVO GARCÍA, A (Dir.) y SASTRE CASTILLO, M. A. (Coord.). *La empresa y el espíritu emprendedor de los jóvenes*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes: Secretaría General Técnica, 2005, p. 73-90.

detectar una demanda no satisfecha, así como realizar un estudio de viabilidad económica en términos de rentabilidad⁷⁸.

La evidencia empírica pone de manifiesto que, en el terreno laboral, el hecho de ser empresario produce una satisfacción mayor que ser asalariado⁷⁹. Así, los españoles que preferían ser trabajadores por cuenta propia en el año 2004 representaban el 56 por ciento de los encuestados, mientras que en Europa ese mismo porcentaje era del 51 por ciento. No obstante, dichas cifras distan de Estados Unidos, donde el 61 por ciento de los encuestados preferían trabajar por cuenta propia⁸⁰.

El número de empresas creadas en España en el año 2005 fue de 653.766, existiendo buenas oportunidades para nuevas empresas⁸¹. El perfil del emprendedor responde, en la mayoría de los casos, a hombres con una edad media de 41,68 años, que trabajan en zonas urbanas con una renta mensual media de aproximadamente 1.800 euros y con un nivel de estudios medio⁸². No obstante, la mujer emprendedora va ganando protagonismo superando la barrera del 30 por ciento de ediciones anteriores. Entre las mujeres emprendedoras cabe diferenciar desde las mujeres, que en el desarrollo de su carrera profesional se encuentran con un “techo de cristal” y optan por desarrollar

⁷⁸ UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (UPTA). *Guía del Trabajador Autónomo*. UPTA, 2003, p. 14.

⁷⁹ El 33 por ciento de los trabajadores autónomos sin empleados, y el 45 por ciento de los trabajadores autónomos con empleados, están satisfechos con sus condiciones de trabajo, mientras que dicho porcentaje en el caso de los trabajadores asalariados es del 27 por ciento. Véase en: COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2003) 27 final, de 21 de enero, de la Comisión sobre el Libro Verde. El espíritu empresarial en Europa. [no publicado en Diario Oficial], p. 7 – 8. Disponible en *Internet*: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2003/com2003_0027es01.pdf>. La satisfacción laboral está relacionada con la seguridad en el puesto de trabajo, el clima de trabajo y las oportunidades de aprender y crecer, más del 80 por ciento de los trabajadores europeos se muestran satisfechos con sus condiciones laborales. Véase en: EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, p. 91. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>>

⁸⁰ CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO. *Espíritu empresarial en España, Europa y Estados Unidos*. Servicio de Estudios, marzo, 2005, p. 3. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/esp_emp05.pdf>

⁸¹ GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. *Informe Ejecutivo GEM España*, 2006, p. 18 y 116. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <http://www.ie.edu/gem/documentos/informes_nacionales/informeGEM05.pdf>

⁸² *Íbid.*, p. 40.

su propia actividad empresarial, a las mujeres emprendedoras ante la necesidad de inserción en el mercado laboral⁸³.

La mayor parte de las empresas creadas son de pequeña dimensión o microempresas⁸⁴, y están encuadradas dentro del sector servicios. La principal fuente de financiación para poner en marcha el negocio es la autofinanciación, no obstante, se ha incrementado la financiación alternativa, fundamentalmente mediante las entidades de crédito⁸⁵. La población extranjera cada día cobra mayor protagonismo en el panorama empresarial español siendo su potencial emprendedor mayor que en la población española, representando en el año 2005 el 0,2 por ciento de la tasa de actividad emprendedora total en España. En estos casos, la mujer es más emprendedora que el hombre, en especial en los casos de inmigración por necesidad⁸⁶.

En Europa se trata de impulsar el espíritu emprendedor⁸⁷, mediante el apoyo tanto de los estados miembros⁸⁸, como de las organizaciones empresariales, como medida para

⁸³ *Ibid.*, p. 55.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 57. El 80,4 por ciento de los nuevos emprendedores tienen un volumen de negocio inferior a 2 millones de euros, y el 91,2 por ciento tienen menos de 9 trabajadores (situándose el 8,8 por ciento restante entre los 10 y los 49 trabajadores).

⁸⁵ *Ibid.*, p. 23.

⁸⁶ *Ibid.*, p. 81-82, 86.

⁸⁷ En la Unión Europea se han elaborado diversos informes con el objetivo de fomentar el espíritu emprendedor, entre ellos cabe destacar:

- CONSEJO europeo de Feira, 19 y 20 de junio, de 2000, en el que se aprobó la Carta de la Pequeña Empresa, adoptada el 13 de junio del 2000 por el Consejo de Asuntos Generales, y recogida en el Anexo III de las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Santa María de Feira.
- COMUNIDADES EUROPEAS. DECISIÓN 2000/819/CE, del Consejo, de 20 de diciembre, por la que se aprueba el programa plurianual a favor de la empresa y el espíritu empresarial, en particular para las pequeñas y medianas empresas (PYME) (2001-2005), *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 333, de 29 de diciembre.
- COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2003) 27 final ..., *opus cit.*
- COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2004) 70 final, de 11 de febrero, de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Científica y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativa al Plan de acción: El programa europeo a favor del espíritu empresarial. [No publicado en Diario Oficial].
- COMUNIDADES EUROPEAS. RECOMENDACIÓN 2005/601/CE, del Consejo, de 12 de julio, relativa a las orientaciones generales de las políticas económicas de los Estados miembros y la Comunidad (2005 – 2008), *Diario Oficial*, L 205, de 6 de agosto).

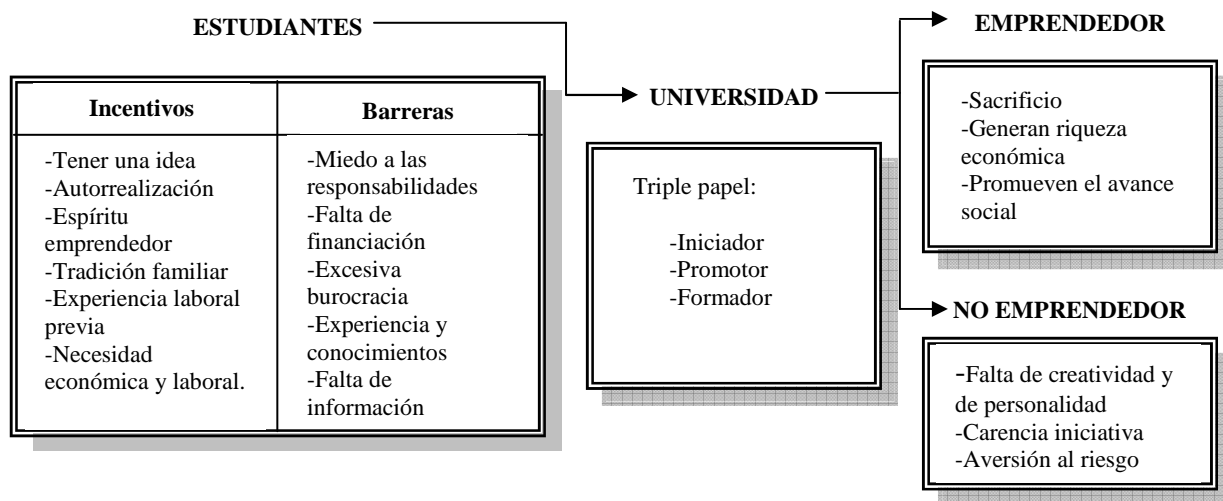
⁸⁸ En la Estrategia Europea de Empleo (EEE) se establece que los estados miembros “fomentarán el trabajo por cuenta propia, para lo cual estudiarán los obstáculos existentes con miras a reducirlos, en particular en lo que respecta a los regímenes fiscales y de Seguridad Social, al paso al empleo por cuenta propia y a la creación de pequeñas empresas, así como promoviendo acciones de formación en materia de creación de empresas y servicios específicos de apoyo a los empresarios”. Véase en:

fomentar el crecimiento de la economía, de la innovación y de la competitividad. Los ámbitos estratégicos de actuación para fomentar el espíritu emprendedor europeo son los siguientes⁸⁹:

- Fomentar la mentalidad empresarial.
- Animar a la población a convertirse en empresarios.
- Orientar a los empresarios para que sean competitivos y crezcan.
- Mejorar el flujo de financiación.
- Crear un marco administrativo y normativo más favorable.

Una de las claves para conseguir enraizar el espíritu emprendedor entre la población es el papel que han de desempeñar los sistemas educativos⁹⁰. En la actualidad el porcentaje de alumnos universitarios que al finalizar la carrera deciden poner en marcha un negocio es mínimo.

Gráfico - 16
Transformación de los estudiantes universitarios en emprendedores



Fuente: Elaboración propia a partir de BENAVIDES ESPINOSA, M^a M...⁹¹

UNIÓN EUROPEA. Políticas comunitarias de empleo. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <http://europa.eu/scadplus/scad_es.htm>

⁸⁹ COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2004) 70 final..., *opus cit.*, p. 7.

⁹⁰ Según el Informe Anual sobre la Estrategia de Lisboa, presentado por la Comisión Europea y basado en los 25 programas nacionales de reforma presentados por los estados miembros en octubre de 2005, la educación empresarial debería formar parte de los planes de estudio de todos los alumnos. Véase en: COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2006) 30 final, de 25 de enero, de la Comisión al Consejo Europeo de primavera, relativa al informe anual sobre la estrategia de Lisboa. [No publicada en Diario Oficial].

⁹¹ BENAVIDES ESPINOSA, M^a M.; SÁNCHEZ GARCÍA, M^a I y LUNA AROCAS, R. El proceso de aprendizaje..., *opus cit.*, p. 38.

La universidad debe despertar en los alumnos el interés por el emprendimiento⁹² (papel iniciador), así como ofrecerles la información y el asesoramiento necesario (papel promotor) y proporcionarles la formación teórica y práctica necesaria con el objetivo de que los alumnos adquieran las capacidades necesarias para poner en marcha su propio negocio (papel formador).

El principal motivo por el que los emprendedores se ven abocados al cierre⁹³ del negocio (el 35,32 por ciento de los casos) es la excesiva competencia, seguida por la falta de financiación (el 20,25 por ciento de los casos), la jubilación (el 15,54 por ciento) y la falta de clientela (el 15,19 por ciento)⁹⁴. Por tanto, el 75 por ciento de los cierres están relacionados con la mala gestión, la planificación o la falta de apoyo. Es necesaria la formación de los emprendedores con el objetivo de evitar errores en la planificación de la viabilidad de la actividad empresarial⁹⁵.

2.1.4. Las Sociedades Laborales y las empresas de participación

En las empresas de participación se da prioridad a las personas por encima del capital, y son los socios, que participan en los tres tipos de flujos empresariales, los que detentan la propiedad y el control de la sociedad, tomándose las decisiones de forma democrática.

⁹² En Estados Unidos, el número de profesores que divulgan el espíritu emprendedor es cuatro veces superior al existente en Europa. Véase en: DIRECCIÓN GENERAL DE EMPRESA E INDUSTRIA DE LA COMISIÓN EUROPEA. Espíritu empresarial. Educar a la próxima generación de empresarios. *Empresa Europea*, nº 22, julio 2006, p. 17. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en Internet: <<http://ec.europa.eu/enterprise/library/enterprise-europe>>

⁹³ De las 300.000 empresas que se crean en España al año, antes de los tres años desaparecen entre el 40 y 50 por ciento, siendo casi todas las que sobreviven microempresas. Véase en: GARCÍA-TENORIO RONDA, J (Coord.). *Organización y Dirección de Empresas*. Madrid: Editorial Thomson, 2006, p. 252.

⁹⁴ GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. *Informe Ejecutivo GEM...*, opus cit., p. 20.

⁹⁵ Puede verse un estudio detallado sobre los distintos aspectos a tener en cuenta para elaborar la planificación cuando se va a constituir una empresa tales como el plan de marketing, el plan de viabilidad económico – financiera, el plan operativo con las previsiones de ventas, etc... en: JIMÉNEZ QUINTERO, J.A y ARROYO VARELA, S. R. *Dirección estratégica en la creación de empresas*. Madrid: Editorial Pirámide, 2001. Sobre la importancia de la elaboración del plan de negocio como herramienta fundamental tanto en la constitución como en el desarrollo de las empresas en: SÁNCHEZ, Y y CANTARERO, G. *MBA de Bolsillo*. 4ª edición. Barcelona: Editorial Martínez Roca, S.A, 2000.

2.1.4.1. La Sociedad Laboral: empresa de participación

Son diversas las definiciones de economía social que a lo largo del tiempo aparecen recogidas en la literatura⁹⁶, no obstante, de todas ellas se pueden extraer los aspectos comunes y fundamentales que definen a las empresas que se encuadran dentro de la economía social como son: la participación⁹⁷ en los flujos tanto reales como financieros e informativo-decisionales, la primacía de las aportaciones personales y de trabajo sobre el capital y la democracia en la toma de decisiones⁹⁸.

La Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) considera que son organización de Economía Social: las cooperativas, las Sociedades Laborales⁹⁹, las mutualidades, las fundaciones, los centros especiales de empleo y las empresas de inserción¹⁰⁰.

⁹⁶ Una recopilación tanto de definiciones institucionales como de estudiosos, académicos y profesionales, puede verse en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación como base del contenido de la “economía social” en el marco de la Unión Europea. En: VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las empresas de participación en Europa: El reto del siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ*. Madrid: Escuela de Estudios Cooperativos. Universidad Complutense de Madrid, 2002, p. 83-99.

⁹⁷ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. El problema de la doble condición de socios-trabajadores (socios-proveedores y socios-consumidores) ante la gerencia de la empresa cooperativa. *REVESCO*, nº 56 y 57, 1988-1989, p. 105. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/BUCEM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/56.impreso.pdf>>

⁹⁸ GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales). En: VVAA. *Memoria de María Ángeles GIL LUENZAS*. Madrid: Alfa Centauro, 1991, p. 195-216.

⁹⁹ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La necesaria redefinición del contenido de la denominada “economía social” ante la aparición de la figura de la Sociedad Limitada Laboral: implicaciones en términos de empleo. En: PRIETO JUÁREZ, J.A. (Coord.). *Sociedades Cooperativas: Régimen Jurídico y Gestión Económica*. Madrid: Ed. Ibidem, 1999, p. 395 – 408.

¹⁰⁰ CONDEFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL (CEPES) [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cepes.es>>

Tabla - 12
Entidades que configuran la Economía Social en España

Entidades	Nº Empresas	(% s/ Total)	Empleo	(% s/ Total)
Cooperativas	25.354	52,07	308.808	13,68
Sociedades Laborales	19.393	39,83	116.852	5,18
Mutualidades	440	0,90	310.287	13,74
Empresas de Inserción	95	0,20	1.640	0,07
Centros Especiales de empleo	309	0,63	38.357	1,70
Otras formas jurídicas	200	0,41	549.918	24,35
Asociacionismo	2.900	5,96	932.124	41,28
Total	48.691	100,00	2.257.986	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL. Anuario de la Economía Social 2004, 2005, p. 56 – 57. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de abril de 2007]. Disponible en Internet: <http://www.cepes.es/docs/ANUARIO_CEPES_2004_Esp_Ing.pdf>

Las entidades de la Economía Social¹⁰¹ que tienen mayor presencia en número de empresas a finales del año 2004 eran las Sociedades Cooperativas (25.354, representando el 52,07 por ciento sobre el total) seguidas de las Sociedades Laborales (19.393, es decir, el 39,83 por ciento sobre el total). Por tanto, el conjunto de las Sociedades Cooperativas y las Sociedades Laborales representan el 91,90 por ciento de las entidades encuadradas dentro de la Economía Social. En términos de empleo, corresponden al asociacionismo (932.124; 41,28 por ciento sobre el total) y a las otras formas jurídicas (549.918; 24,35 por ciento sobre el total) los valores más elevados. El empleo en el caso de las Sociedades Laborales, en términos relativos, representa el 5,18 por ciento.

El hecho de que la propiedad radique mayoritariamente en los socios trabajadores, unido a su gestión participativa¹⁰² y a su carácter solidario, junto con su operativa en la práctica, hacen que la Sociedad Laboral pueda encuadrarse dentro de la Economía Social¹⁰³.

¹⁰¹ La importancia de las entidades de Economía Social no sólo radica en su número y rapidez de creación, sino que dan respuesta a demandas no satisfechas por parte del Estado abarcando todas las actividades económicas, generan empleo estable, y contribuyen al aumento del bienestar social y al desarrollo rural. Véase en: MOZAS CASAL, A y RODRÍGUEZ COHARD, J. C. La economía social: agente de cambio estructural en el ámbito rural. *Revista de desarrollo rural y cooperativismo agrario*, nº 4, 2000, p. 7 – 18.

¹⁰² La capacidad de unir los valores de participación, responsabilidad y solidaridad con los de rentabilidad y eficiencia empresarial es lo que determina la clave del éxito y la razón de ser de las entidades de la Economía Social. Véase en: LATORRE LÁZARO, R. Las Sociedades Laborales. *REVESCO*, nº 65, 1998, p. 63 – 68. Disponible en Internet: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/65.impreso.pdf>>

¹⁰³ “Aunque desde el punto de vista estrictamente formal las Sociedades Anónimas Laborales no podrían considerarse empresas de economía social ya que el poder de decisión y la participación en beneficios

Los principales aspectos diferenciadores entre los conceptos de Economía Social y las empresas de participación, son el hecho de que las decisiones se han de adoptar necesariamente de forma democrática y la no vinculación entre la distribución del resultado y la participación en el capital social¹⁰⁴.

Así, no existen dudas para considerar a la Sociedad Laboral como una empresa de participación¹⁰⁵. La empresa de participación se caracteriza porque la propiedad y el poder de decisión radica en los socios que participan tanto en los flujos productivos, como en los financieros e informativo-decisionales, tomándose las decisiones de forma democrática, y donde lo realmente importante son éstas personas y no el capital.

Siguiendo al profesor GARCÍA-GUTIÉRREZ define: “La empresa de participación (capitalista privada no convencional) es una organización en la que lo que confiere poder de decisión para establecer los objetivos de la empresa – es decir, para tener la condición de socio – es precisamente la participación, como protagonistas, promotores, actores, en el proceso de producción-distribución de bienes y servicios, que permiten pasar de su condición de factores a la de productos, respectivamente, como proveedores de unos y/o como consumidores de los otros. En estas empresas las personas y sus intereses en el proceso de producción y distribución se superponen al capital¹⁰⁶”.

En las empresas de participación se exige que los socios participen en los flujos productivos, en los informativo-decisionales, en los flujos económico-financieros, y además, los socios que participen en los tres flujos citados anteriormente han de tener la mayoría del poder de decisión¹⁰⁷.

están ligados directamente a la participación en el capital, la práctica de su funcionamiento permite afirmar que la Sociedad Anónima Laboral no presenta apreciables diferencias con las cooperativas de trabajo asociado”. Véase en: BAREA TEJEIRO, J Y MONZÓN CAMPOS, J.L. La Economía social en España. En: MONZÓN CAMPOS, J. L y DEFOURNY, J. *Economía Social. Entre economía capitalista y economía pública*. CIRIEC-España, 1992, p. 131-156.

¹⁰⁴ VALOR MARTÍNEZ, C. (Coordinadora). *Inversión socialmente responsable en las entidades financieras de Economía Social*. Madrid: GEIES – CEU. Universidad San Pablo CEU, 2005, p. 54.

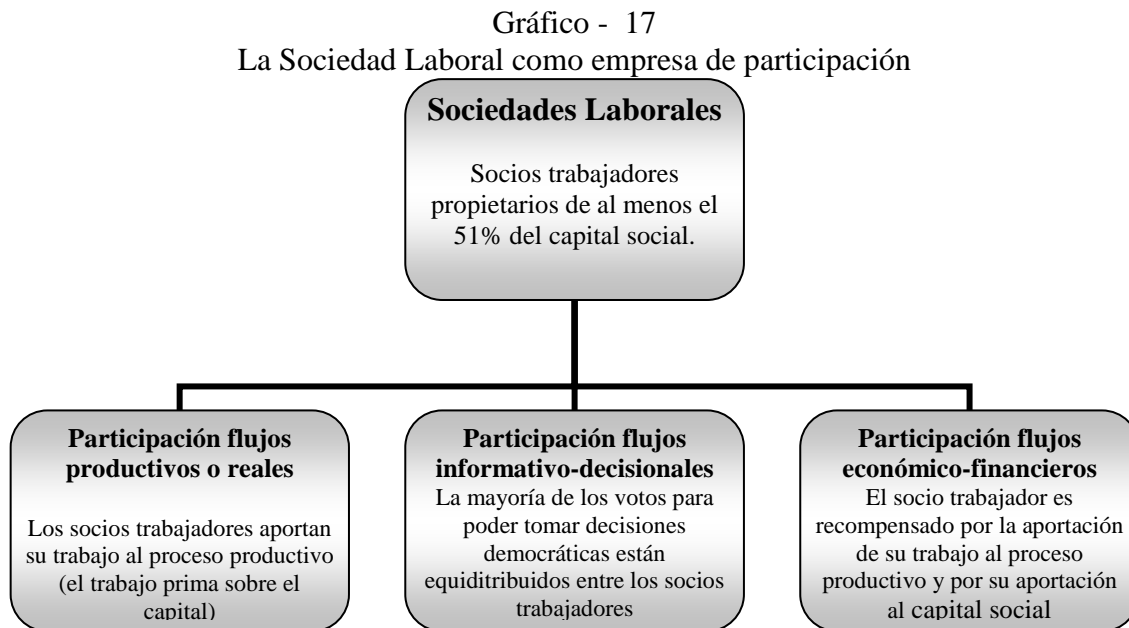
¹⁰⁵ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación..., *opus cit.*, p. 93.

¹⁰⁶ GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La economía social o la economía..., *opus cit.*

¹⁰⁷ ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Los aspectos económico-financieros..., *opus cit.*, p. 146.

Los valores que incorporan las empresas de participación son los siguientes¹⁰⁸:

- Libertad de participar en los procesos de producción-distribución.
- Justicia en la distribución del valor añadido generado.
- Igualdad en la capacidad de establecer objetivos generales.



Fuente: Elaboración propia.

La Sociedad Laboral es una empresa de participación dado que los socios trabajadores, que poseen el control de la toma de decisiones y de la gestión de la misma, participan en los distintos flujos de la empresa. Es decir:

- Participan en los flujos reales. Al ser proveedores de trabajo al proceso productivo. El hecho de aportar su trabajo a la sociedad es lo que les confiere la condición de socios trabajadores que son los que poseen la mayoría del capital social, por lo que, en este tipo de sociedades las aportaciones personales y de trabajo tienen mayor peso que la aportación al capital social.

¹⁰⁸ Esto sólo es cierto en el caso de las sociedades cooperativas de primer grado o de personas físicas, dado que la última de las características en el caso de las Sociedades Laborales depende del grado de participación de los socios en el capital social. Véase en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La empresa de participación: características que la definen. Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información. *CIRIEC-España*, nº 40, abril, 2002, p. 112.

- Participan en los flujos informativo-decisionales. Al ser propietarios de la sociedad tienen acceso a la información de la misma reduciéndose, los conflictos de agencia con respecto a otro tipo de sociedades, al coincidir en ellos la figura del propietario y del trabajador. Por otra parte, participan en el proceso de toma de decisiones ejerciendo su derecho al voto. En la mayoría de los casos, la participación de los socios trabajadores en el capital social es equitativa, por lo que, los votos están equidistribuidos entre ellos. De tal forma, que el hecho de que la participación en el proceso de toma de decisiones esté vinculada a la participación en el capital social, en la práctica quedaría equiparada al principio cooperativo de “una persona un voto”. Por lo que, en estos casos, la toma de decisiones se haría de forma democrática¹⁰⁹.
- Participación en los flujos económico-financieros. Al aportar los socios trabajadores su trabajo al proceso productivo obtienen una retribución a su trabajo, que normalmente será superior a la que percibirían como simples asalariados de una empresa. Además, por el hecho de participar en el capital social de empresa, obtendrán una retribución en función del capital aportado. Si la participación de los socios en el capital social es equitativa, la participación en los resultados de la empresa también lo será.

2.1.4.2. Los principios cooperativos y las Sociedades Laborales.

Los principios cooperativos vigentes en la actualidad¹¹⁰ son los siguientes:

- Adhesión abierta y voluntaria. Supone la no discriminación, así como la libertad de decidir si formar parte de la cooperativa o, por el contrario, si se abandona la misma. Si un socio de una cooperativa decide abandonarla se le restituirá su aportación al capital social. Sin embargo, en el caso de las Sociedades Laborales, si un socio quiere dejar de serlo será preciso que

¹⁰⁹ BUENDÍA MARTÍNEZ, I. La participación democrática: ¿un valor en extinción en las sociedades cooperativas?, *CIRIEC-España*, nº 34, abril, 2000, p. 7 - 22.

¹¹⁰ Principios cooperativos para el siglo XXI aprobados en Manchester en el Congreso Centenario de la A.C.I. en septiembre del año 1995. Véase en: ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONA (ACI). Los principios cooperativos del siglo XXI. *CIRIEC-España*, nº 19, octubre, 1995, p. 38-39.

encuentre un comprador que adquiriera su participación en el capital social. La transmisión de las acciones o participaciones no es libre, está sujeta a restricciones. En el caso de las cooperativas el capital social es variable, mientras que en el caso de las Sociedades Laborales el capital es fijo, pudiéndose modificar sólo en los casos de ampliaciones o reducciones de capital.

- Gestión democrática por parte de sus miembros. Para que la gestión sea democrática, los socios de las sociedades cooperativas tienen los mismos derechos de voto, es decir, un socio un voto. La participación en la gestión no se vincula al grado de participación del socio en el capital social. En el caso de las Sociedades Laborales, aunque teóricamente el número de derechos de voto para la participación en la gestión de la empresa está en función de la aportación del socio al capital social, en la práctica, el hecho de que el capital social esté equidistribuido, en la mayoría de los casos, entre los socios hace que la toma de decisiones, así como la gestión de la sociedad sean democráticas.
- Participación económica de los socios. Los socios trabajadores en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado perciben los anticipos laborales como retribución a su participación en el proceso productivo, así como los retornos cooperativos en función de su participación en la actividad cooperativizada. Además, todos los socios reciben una remuneración por la aportación al capital social. En el caso de las Sociedades Laborales, los socios trabajadores, como retribución por su trabajo, perciben un salario. Además, por la participación en el capital social, tanto los socios trabajadores como los socios capitalistas, reciben una remuneración vía dividendos en función de su participación en el capital social.
- Autonomía e independencia. Las Sociedades Cooperativas son organizaciones autónomas gestionadas por sus socios. En las Sociedades Laborales los socios trabajadores poseen la mayoría del capital social (como mínimo el 51 por ciento), por lo que, son los propios socios trabajadores los que controlan la toma de decisiones en la sociedad, así como su gestión, en

función de su participación en el capital social. Si el capital está equidistribuido entre los socios, como ocurre en la mayoría de los casos, la gestión es democrática.

- Educación, formación e información. Las Sociedades Cooperativas ofrecen educación y formación a los socios, representantes, directivos y empleados, así como información. En las Sociedades Laborales los socios trabajadores participan en los flujos informativo-decisionales. Al ser a la vez propietarios y trabajadores disponen de la información necesaria para participar en la toma de decisiones de la empresa en función de su participación en el capital social.
- Cooperación entre cooperativas. Las Sociedades Laborales se agrupan y buscan cooperación entre ellas con el objetivo de defender y promover sus intereses. También buscan la cooperación y formación de redes con otras Sociedades Laborales con el propósito de aprovechar los beneficios relacionados con las economías de escala, así como para abaratar costes, compartir recursos y reducir riesgos.
- Interés por la Comunidad. Las Sociedades Cooperativas tratan de contribuir al desarrollo sostenible de las comunidades. Por su parte, las Sociedades Laborales persiguen satisfacer las necesidades laborales y económicas de los socios. Además, su carácter local¹¹¹ contribuye al desarrollo económico de la zona en la que desarrolla su actividad empresarial, así como a la creación de empleo¹¹².

¹¹¹ En el ámbito local es donde las necesidades de los individuos y de la sociedad se hacen más patentes. Véase en: FERNÁNDEZ HERRANZ, J. M. La creación de empleo a través de cooperativas y Sociedades Laborales, *Revista de Estudios de Juventud*, nº 51, 2000, p. 13. Disponible en Internet: <<http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.downloadatt.action?id=538028609>>

¹¹² La creación de empleo en estas sociedades suele responder a un de los siguientes supuestos: a) Creación de empleo a favor de desempleados con baja cualificación; b) Integración de colectivos con dificultades de inserción social y laboral; c) Adquisición de empresas en crisis; d) Dar respuesta a la demanda de los nuevos yacimientos de empleo (servicios de la vida diaria, servicios de mejora del marco de vida, servicios culturales o de ocio y servicios de medio ambiente). Véase en: LÓPEZ MORA, F.V y SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J. V. Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las Sociedades Laborales en el sistema económico. *CIRIEC-España*, nº 38, agosto, 2001, p. 15.

Tabla - 13
Resumen de los principios cooperativos y sus implicaciones

Principio Cooperativo	Sociedad Cooperativa	Sociedad Laboral
Adhesión abierta y voluntaria	Capital Social variable, en función de la entrada y salida de socios. Cuando un socio se marcha se le restituyen las aportaciones realizadas.	Capital Social fijo, salvo ampliaciones o reducciones de capital. La entrada y la salida está condicionada a la posibilidad de compra o venta de las acciones o participaciones en función del tipo de socio (trabajador o capitalista)
Gestión democrática por parte de sus miembros	Principio de “una persona un voto”, no en función del capital aportado.	Participación en la gestión en función del capital aportado.
Participación económica de los socios	Retribución económica: en función de la participación en la actividad cooperativizada (vía anticipos o retorno cooperativo) Retribución financiera: en función de la participación en el capital social (max. 6 puntos por encima del interés legal del dinero).	Retribución económica: los socios trabajadores perciben un salario por su trabajo. Retribución financiera: la perciben los socios trabajadores y capitalistas en función de su participación en el capital social (vía dividendos).
Autonomía e independencia	Están gestionadas de forma democrática por los socios (cada persona un voto). Son organizaciones autónomas.	La gestión y la toma de decisiones radica en los socios trabajadores (poseen la mayoría del capital social) en función de la participación en el capital social. Si el capital está equidistribuido, la gestión es democrática.
Educación, formación e información	Proporcionan educación, formación e información a los representantes, a los directivos y a los empleados.	Los socios participan en los flujos informativo-decisionales, y por tanto, disponen de la información necesaria para participar en el proceso de toma de decisiones.
Cooperación entre cooperativas	Se pueden agrupar formando cooperativas de segundo o ulterior grado, o con el objetivo de defender y promocionar sus intereses.	Se agrupan para defender y promover sus intereses. Formación de redes para compartir recursos, buscar beneficios y reducir riesgos.
Interés por la Comunidad	Su objetivo son las necesidades de los socios y el desarrollo sostenible de las comunidades.	Persiguen satisfacer las necesidades laborales y económicas de los socios. Contribuyen al desarrollo económico de la zona y a la creación de empleo.

Fuente: Elaboración propia

2.1.5. Las Sociedades Laborales frente a otras formas jurídicas

En este epígrafe se compara a las Sociedades Laborales con otras formas jurídicas de nuestro ordenamiento jurídico con el objetivo de establecer las diferencias y similitudes existentes entre ellas.

2.1.5.1. La Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado

La Alianza Cooperativa Internacional define a la sociedad cooperativa como una “asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales, en común mediante una empresa de propiedad conjunta y gestión democrática¹¹³”.

Dentro de las sociedades cooperativas, se encuentran las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado¹¹⁴ que tienen por objeto proporcionar puestos de trabajo, bien a tiempo parcial o completo, a sus socios¹¹⁵ mediante la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros¹¹⁶.

En este tipo de sociedades se establecen dos categorías de socios:

¹¹³ ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI). Los principios cooperativos..., *opus cit.*, p. 38.

¹¹⁴ Estas sociedades son capaces de obtener una elevada productividad y son competitivas. Véase en: PÉREZ FERNÁNDEZ, E. La dualidad asociativa y empresarial de las cooperativas: ventaja competitiva. En: BUENDÍA MARTÍNEZ, M. I y GARCÍA ALONSO, J.V (coord.). *Cooperativismo y desarrollo local*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces y Fundación Luis Vives, 2003, p. 71 y ss.

¹¹⁵ Los socios trabajadores acceden a los recursos, a la organización de la producción y a la disposición de los productos. Véase en: MONZÓN CAMPOS, J. L. *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, p. 180.

¹¹⁶ GÓMEZ APARICIO, P; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 128-215. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

- Los socios trabajadores, quienes prestan su trabajo para el desarrollo de la actividad cooperativizada¹¹⁷. En este caso, los socios trabajadores no son simples asalariados sino que también son empresarios¹¹⁸.
- Los socios colaboradores, quienes no aportan su trabajo a la sociedad cooperativa, sino capital.

Ambas figuras jurídicas, tanto las Sociedades Cooperativas como las Sociedades Laborales, son empresas de participación caracterizadas porque la propiedad y el poder de decisión radica en los socios que participan tanto en los flujos productivos, como en los financieros e informativo-decisionales, y donde lo realmente importante son éstas personas y no el capital. Además, son empresas que contribuyen a la generación de empleo¹¹⁹ teniendo en consideración los valores sociales¹²⁰ en el plano laboral¹²¹.

Las Sociedades Laborales, en general, pueden equipararse a las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado¹²², dado que el capital social está controlado por los trabajadores y, en la mayoría de los casos, las decisiones se toman de forma democrática al estar el capital equidistribuido entre los socios trabajadores.

Las normas internacionales de contabilidad (NIC), que han sido adoptadas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad como organismo internacional de normalización contable, a las que recientemente se las denomina normas internacionales de información financiera (NIIF), establecen una serie de pautas para homogeneizar las

¹¹⁷ “Del contrato de sociedad deriva una obligación para el socio trabajador de participar en la actividad cooperativizada”. Véase en: TRUJILLO DÍEZ, I. J. *Cooperativas de consumo y cooperativas de producción*. Navarra: Aranzadi, 2000, p. 113.

¹¹⁸ GÓMEZ APARICIO, P; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Cooperativas de Trabajo..., *opus cit.*, p. 128-138.

¹¹⁹ GARCÍA JIMÉNEZ, M. El empleo en la Economía Social. *REVESCO*, nº 74, segundo cuatrimestre, 2001, p. 25. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCEM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/74.impreso.pdf>>

¹²⁰ “Cada vez resulta más evidente que el futuro de las empresas depende de las personas que realmente están prestando sus servicios; se ha descubierto la absoluta necesidad de una adhesión de los trabajadores a todo o parte del proyecto empresarial”. Véase en: DE NIEVES NIETO, N. *Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídico-Laborales*. Madrid: Consejo Económico Social, 2005, p. 166.

¹²¹ *Ibid.*, p. 161.

¹²² LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La sociedad cooperativa desde la perspectiva de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y las Sociedades Anónimas Laborales frente al concepto jurídico de cooperativa. *REVESCO*, nº 61, 1995, p. 89-106. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCEM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/61.impreso.pdf>> y MONTOLÍO HERNÁNDEZ, J.M. Economía social: concepto, contenido y significado en España. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 25.

cuentas elaboradas en los distintos países miembros con el fin de facilitar la competencia y la circulación de capitales¹²³.

La aparición de las normas internacionales citadas anteriormente ha suscitado inquietud en el mundo cooperativo, especialmente en lo relativo a la NIC 32 que clasifica los instrumentos financieros primando su esencia económica sobre su forma legal. Así define como pasivo financiero “los instrumentos rescatables que permiten al tenedor exigir del emisor su reembolso, ya sea en efectivo o mediante entrega de otro instrumento financiero”¹²⁴.

Bajo este nuevo marco legislativo el capital social de la cooperativa se encuadraría desde el punto de vista contable-financiero dentro del epígrafe de “pasivo exigible”, al estar sujeto a “cancelación o devolución”, por lo que, para la sociedad cooperativa sería un recurso ajeno. Dicha clasificación no ha dejado indiferentes ni a los estudiosos de la materia ni al propio movimiento cooperativo, de tal forma que las opiniones emitidas son de diversa índole.

Entre los argumentos sobre la clasificación del capital social en las sociedades cooperativas como recurso propio o ajeno podemos citar los siguientes:

- a) El capital social debe clasificarse como un recurso propio:
 - Se considera que el capital social es la partida fundamental del epígrafe relativo a los fondos propios¹²⁵.
 - A diferencia de los acreedores¹²⁶, cuando el socio se da de baja no se le devuelven la totalidad de sus aportaciones.

¹²³ COMUNIDADES EUROPEAS. REGLAMENTO 1606/2002/CE, de 19 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la aplicación de las normas internacionales de contabilidad. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 243, de 11 de septiembre.

¹²⁴ COMUNIDADES EUROPEAS. REGLAMENTO 1073/2005/CE, de 7 de julio, de la Comisión, que modifica el Reglamento 1725/2003/CE, por el que se adoptan determinadas normas internacionales de conformidad con el Reglamento 1606/2002/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la Interpretación CINIIF 2. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 175/3, de 8 de julio.

¹²⁵ VICENT CHULIÁ, F. Mercado, principios cooperativos y reforma de la legislación cooperativa (estudio introductorio y de síntesis). *CIRIEC-España*, nº 29, agosto, 1998, p. 23.

¹²⁶ VICENT CHULIÁ, V. Comentario a la LGC, vol 3, Madrid, 1994.

- Es un recurso propio¹²⁷, aunque de “menor calidad” debido a su falta de estabilidad como fuente financiera¹²⁸.
- El capital social no lleva asociada una deuda en el momento presente, tal reconocimiento sólo se produce cuando el socio solicita la baja y el reembolso de las aportaciones¹²⁹.
- Las aportaciones al capital social son garantías ante los riesgos económicos y financieros de la actividad¹³⁰, además, teniendo en cuenta el principio de empresa en funcionamiento y la baja rotación de los socios han de considerarse como parte del neto¹³¹.

b) El capital social debe clasificarse como un recurso ajeno:

- Ya que la propiedad privada es de los socios¹³², el principio de puertas abiertas que hace que el capital social sea exigible y variable; y la ficción jurídica, según la cual la sociedad es una persona jurídica distinta de los socios¹³³.
- El capital social es como un préstamo especial que los socios hacen a la sociedad mientras¹³⁴ permanezcan vinculados a la misma mediante su participación en el proceso productivo¹³⁵.

¹²⁷ FAJARDO GARCÍA, G. *La gestión económica de la cooperativa: responsabilidad de los socios*. Madrid: Ed. Tecnos, 1997, p. 25

¹²⁸ PASTOR SEMPERE, M.C. *Los recursos propios en las sociedades cooperativas*. Madrid: Editoriales de Derecho Reunidas, S. A, 2002, p. 64.

¹²⁹ CORDOBÉS MANDUEAÑO, M y PANIAGUA ZURERA, M. La armonización del régimen sustantivo del capital social cooperativo con las normas internacionales de contabilidad. *XI Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa*. Santiago de Compostela, 25-27 de octubre de 2006, p. 20. Publicado en disco compacto.

¹³⁰ FERNÁNDEZ-FEIJÓO SOUTO, B y CABALEIRO CASAL, M^a J. Clasificación del capital social de la sociedad cooperativa: Una visión crítica. *XI Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa*. Santiago de Compostela, 25-27 de octubre de 2006, p. 15. Publicado en disco compacto.

¹³¹ POLO GARRIDO, F y MOLERO PRIETO, R. La aplicación de las normas internacionales de información financiera a las sociedades cooperativas. *XI Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa*. Santiago de Compostela, 25-27 de octubre de 2006, p. 14. Publicado en disco compacto.

¹³² GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Análisis de la solvencia y del riesgo económico-financiero de la sociedad cooperativa. El riesgo sobre la rentabilidad de los socios. *REVESCO*, nº 72, 2000, p. 69. Disponible en Internet : <<http://www.ucm.es/BUCEM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/72.impreso.pdf>>

¹³³ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La reafirmación de las aportaciones (propiedad de) los socios de las sociedades cooperativas. Propuesta de regulación de las Sociedades de Responsabilidad Limitada Cooperativa. *XI Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa*. CIRIEC-España. Santiago de Compostela, 25-27 de octubre de 2006, p. 2-3. Publicado en disco compacto.

¹³⁴ BEL DURÁN, P y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La financiación propia y ajena de las sociedades cooperativas. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 101-130.

- Tiene carácter de deuda a largo plazo¹³⁶, al ser un recurso exigible a largo plazo¹³⁷. Es como una deuda amortizable parcialmente cuanto el socio se da de baja de la sociedad, a diferencia de la estabilidad del capital social en el caso de las sociedades capitalistas convencionales.
- Las reservas constituyen la auténtica financiación propia¹³⁸, siendo los únicos recursos propios¹³⁹.
- La remuneración del capital social está más en línea con la remuneración a los pasivos exigibles¹⁴⁰.

A continuación se establece un cuadro comparativo de las principales notas características inherentes al capital social en ambos tipos de sociedades así como la aplicación a las sociedades cooperativas en caso de considerar el capital social como recursos propios.

¹³⁵ FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La nueva estructura financiera de acuerdo con la Ley 27/1999, de Cooperativas. *REVERSCO*, nº 77, segundo cuatrimestre, 2002, p. 8. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/77.impreso.pdf>>

¹³⁶ CELAYA ULIBARRI, M. *Acceso de las cooperativas al mercado de capitales*. Bilbao: Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social, 1995, p. 26.

¹³⁷ BALLESTEROS PAREJA, E. *Economía social y empresas cooperativas*. Madrid: Editorial Aranzadi, 1990, p. 86.

¹³⁸ DOMINGO SANZ, J. Las necesidades de financiación de las cooperativas en la perspectiva del mercado único. *CIRIEC-España*, nº 13, 1993, p. 120.

¹³⁹ GÓMEZ APARICIO, P. El capital social en las sociedades cooperativas. Las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas a la luz de los principios cooperativos. *CIRIEC-España*, nº 45, agosto, 2003, p. 57 – 79.

¹⁴⁰ ZUBIAURRE ARTOLA, M. A. Sociedades Cooperativas. Aspectos Contables Singulares. *Cuadernos de Gestión*, vol. 4, nº 2, 2004, p. 58.

Tabla - 14
Análisis comparativo del Capital Social de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado¹⁴¹ y las Sociedades Laborales

Concepto	S.Coop.Trabajo Asociado	Sociedad Laboral	S. Coop. Trabajo Asociado (Capital Social = Recurso Propio)
Naturaleza e importe del Capital Social	Es propiedad de los socios trabajadores (se reembolsa en caso de baja)	Es propiedad de la sociedad (no se reembolsa en caso de baja)	Es propiedad de la sociedad (no se reembolsa en caso de baja)
	No hay límites de aportación en la ley nacional, pero en algunas leyes autonómicas si se establece una cifra mínima	Ha de ser como mínimo: - SAL: 60.101,21 € - SLL: Mínimo 3.005,06 €	Se establecería un capital social mínimo
	El capital social se divide en participaciones nominativas	El capital social se divide en participaciones nominativas (en el caso de SAL se divide en acciones)	El capital social se divide en participaciones nominativas
	Capital Social variable	Capital Social fijo (salvo ampliaciones o reducciones de capital)	Capital Social fijo
Participación socios en el Capital Social	Cada socio trabajador tiene como máximo un tercio del capital social (siendo como mínimo la participación de los socios trabajadores del 55%)	Máximo un tercio del capital social (los socios trabajadores deben poseer como mínimo el 51%), el resto puede pertenecer a los socios capitalistas.	Cada socio trabajador tiene como máximo un tercio del capital social (siendo como mínimo la participación de los socios trabajadores del 55%)
	Mínimo 3 socios ¹⁴²	Mínimo 3 socios (al menos dos socios trabajadores y uno capitalista)	Mínimo 3 socios

¹⁴¹ Un análisis más detallado sobre las diferencias entre ambas formas jurídicas desde una perspectiva más amplia puede verse en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA, G. Las empresas de participación de Trabajo Asociado (las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, las Sociedades Anónimas Laborales y las Sociedades de Responsabilidad Limitada de Trabajo Asociado). Manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero. En: VARIOS. *Inquirens, docens, ducens. Homenaje al Prof. Dr. D. Emilio SOLDEVILLA GARCÍA*. País Vasco Universidad: Milladoiro, p. 217-230. CIRIEC-España, nº 22, enero, 1996, p. 59-80.

¹⁴² COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA. LEY 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura. *Boletín Oficial del Estado*, nº 24, de 27 de enero

Composición de la propiedad	-Socios trabajadores -Socios colaboradores	- Socios trabajadores - Socios capitalistas	-Socios trabajadores -Socios colaboradores
Baja del socio y transmisión	Al socio se le devuelven las aportaciones. Necesita condición de socio.	Al socio no se le devuelven las aportaciones. Orden de preferencia.	Al socio no se le devuelven (o sólo una parte) las aportaciones. No hay orden de preferencia.
Derechos adquiridos en la toma de decisiones	Se ejerce el principio de “un socio un voto”, según la gestión democrática.	El derecho de voto es proporcional a la aportación al capital social.	Se ejerce el principio de “un socio un voto”, según la gestión democrática.
Derechos adquiridos en la remuneración	La distribución del resultado ¹⁴³ es en función de la participación en la actividad cooperativizada ¹⁴⁴ . Remuneración del capital (gasto financiero)	La participación en el resultado del ejercicio está en función de la participación en el capital social.	La distribución del resultado es en función de la participación en la actividad cooperativizada. Remuneración del capital: sí

Fuente: Elaboración propia.

Las principales conclusiones son:

a) Naturaleza e importe. En este sentido las principales diferencias entre las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y las laborales se producen en la propiedad y la cuantía.

- En las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado el capital social está constituido por las aportaciones de los socios que pueden ser de carácter obligatorio y voluntario. En estas sociedades el capital está dividido en

de 2007. Esta Ley va dirigida a las pequeñas y medianas empresas, por lo que se establece un capital social para su constitución que ha de estar comprendido entre los 3.000 y los 300.000 euros. Entre los aspectos novedosos de esta nueva Ley, cabe destacar la reducción del número mínimo de socios exigidos para su constitución, permitiéndose la creación de sociedades cooperativas especiales con un mínimo de dos socios, en lugar de tres, como se establece para el resto de sociedades cooperativas. Además, la constitución de estas sociedades cooperativas especiales se puede realizar telemáticamente.

¹⁴³ Los anticipos societarios que tienen derecho a percibir los socios trabajadores periódicamente, según establece la Ley de Cooperativas en el artículo 80.4, son percepciones a cuenta de los excedentes de la cooperativa. Su cuantía se determina en función de la participación en la actividad cooperativizada. Véase en: HIERRO HIERRO, F.J. Las relaciones laborales en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. *Aranzadi Social*, nº 20, 2004, p. 61.

¹⁴⁴ Las diferencias en la legislación autonómica pueden verse en: POLO GARRIDO, F y GARCIA MARTINEZ, G. La regulación en materia contable contenida en la legislación cooperativa: análisis comparado. *CIRIEC-España*, nº 45, agosto, 2003, p. 50.

participaciones nominativas. En las Sociedades Laborales el capital social se divide en acciones en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales o en participaciones en las Sociedades Limitadas Laborales.

- En las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado la legislación estatal no establece un importe mínimo para la cifra de capital social, sin embargo, en las Sociedades Laborales la ley sí fija una cifra mínima de capital social para su constitución.

Si se considera el capital social como recurso propio, estas diferencias desaparecen. Existen diversas fórmulas para fijar el capital social mínimo de las cooperativas.

- b) Participación de los socios en el capital social. En este apartado no hay diferencias significativas ya que en todos los casos el mínimo es de 3 socios. No obstante, varía el porcentaje de participación de los socios trabajadores. Así, en el caso de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado la participación mínima conjunta de todos los socios trabajadores es del 55 por ciento, frente al porcentaje que han de poseer los socios trabajadores de las Sociedades Laborales del 51 por ciento. Por tanto, en ambos tipos de sociedades son los socios trabajadores los que en cualquier caso tienen el control de la empresa, al poseer la mayoría del capital social. El hecho de considerar al capital social como un recurso propio no tendría implicaciones sobre este aspecto.
- c) Composición de la sociedad. Tampoco hay grandes diferencias en este aspecto ya que se produce una equivalencia entre los socios que no aportan trabajo en la empresa (socios colaboradores, en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, o socios capitalistas, en las Sociedades Laborales). Según lo expuesto en el apartado anterior, la participación máxima de los socios colaboradores en el capital social de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado es del 45 por ciento; mientras que los socios capitalistas pueden poseer como máximo el 49 por ciento del capital social de las Sociedades Laborales. La composición de la propiedad en ambos tipos de sociedades no se vería alterada por el hecho de

considerar el capital social de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado como recurso propio.

d) Baja de los socios. Desde el punto de vista de la interpretación del principio cooperativo vigente en la actualidad de “adhesión abierta y voluntaria” que afecta a la cifra del capital social, supone la no discriminación, así como la libertad de decidir si formar parte de la cooperativa o, por el contrario, si se abandona la misma, bajo la perspectiva de las dos formas jurídicas analizadas:

- Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado
 - El socio tiene derecho a que se le devuelven las aportaciones sociales en función de lo que establezcan las normas cuando cause baja de la sociedad cooperativa. No obstante, bajo determinados supuestos puede que el socio no recupere el importe íntegro de las mismas. En primer lugar, la baja del socio de la cooperativa puede ser voluntaria (si es el socio el que la solicita mediante iniciativa propia) u obligatoria (si es la propia cooperativa la que considera que el socio ya no cumple los requisitos que le conferirían tal condición, y por tanto, ha de causar baja de la misma). En el caso de que la baja sea voluntaria y solicitada a instancia del socio, habrá que determinar si las causas de tal baja son justificadas o si por el contrario se trata de una baja sin causa justificada para determinar las implicaciones económicas de la misma.

- Si la causa de la baja se califica como justificada, entonces al socio se le reintegran las aportaciones obligatorias y voluntarias una vez descontadas las pérdidas imputables. Es decir,

$$\text{Liquidación} = (AO - PI) + AV$$

Donde:

AO: Aportaciones obligatorias realizadas por el socio al capital social.

PI: Pérdidas imputables al socio en el momento de causar baja.

AV: Posibles aportaciones voluntarias que hubiera realizado el socio al capital social.

- Por el contrario, si la baja es sin causa justificada, como ocurre en el caso de que el socio incumpla el período mínimo de permanencia en la sociedad cooperativa, se le puede descontar hasta un máximo del 30 por ciento de la diferencia entre las aportaciones obligatorias y las pérdidas imputables. También recibirá el importe correspondiente a las aportaciones voluntarias.

Es decir,

$$\text{Liquidación} = (AO - PI) \times (1 - \delta) + AV ; \text{ siendo } 0 \leq \delta \leq 0,3$$

Donde:

δ : Es el porcentaje de deducción.

- Sociedad Laboral
 - Si un socio quiere dejar de serlo será preciso que encuentre un comprador que adquiera su participación en el capital social. La transmisión de las acciones o participaciones no es libre, está sujeta a restricciones. En consecuencia, el capital es fijo, pudiéndose modificar sólo en los casos de ampliaciones o reducciones de capital.

Si como consecuencia de las alternativas expuestas en el apartado anterior, sobre las limitaciones o prohibiciones del derecho de rescate de los recursos aportados por los socios, el capital social dejara de ser de los socios a favor de la sociedad cooperativa y perdiera, al menos en parte, su variabilidad, dicha figura jurídica se aproximaría a la de la Sociedad Laboral.

e) Transmisión de los títulos. La transmisión de los títulos en ambos tipos de sociedades está sujeta a limitaciones legales.

- Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado: en las transmisiones intervivos, sólo se pueden transmitir a otros socios o a quienes vayan a serlo en los tres meses siguientes; mientras que en las transmisiones

mortis causa, se pueden transmitir a los causa-habientes si fueran socios o lo solicitasen en seis meses, sino se liquidarán.

- Sociedades Laborales: en la transmisión intervivos de los títulos laborales de las Sociedades Laborales se establece el siguiente orden de preferencia:
 - Los trabajadores no socios con contrato por tiempo indefinido.
 - Los trabajadores socios con contrato por tiempo indefinido.
 - Los socios poseedores de títulos de clase general.
 - Los trabajadores con contrato temporal.
 - La propia sociedad, según los límites establecidos.

En caso de extinción de la condición de trabajador por tiempo indefinido, si nadie ejecuta el derecho de preferencia, el título sigue en poder del socio, con la consideración de clase general.

En caso de mortis causa, si el heredero es socio trabajador, el título pasa a formar parte de su patrimonio. En caso contrario, se sigue el proceso de adquisición preferente y si nadie lo ejercita pasa a título general.

Para el caso de los títulos de la clase general, se sigue el mismo orden de preferencia pero empezando por los socios trabajadores. Si los socios trabajadores los adquieren, entonces pasan a tener la consideración de laborales.

La consideración del capital social de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado como recurso propio no tendría implicaciones sobre este punto.

- f) Derechos adquiridos en la toma de decisiones. Mientras en las cooperativas el derecho al voto se establece de forma democrática (los socios trabajadores han de tener como mínimo el 70 por ciento de los votos), en las Sociedades Laborales se hace en función de la participación en el capital social. Sin embargo, en la

práctica la mayoría de las Sociedades Laborales tienen el capital equidistribuido, por lo que el sistema de toma de decisiones se acerca al democrático. En consecuencia, la consideración del capital social como recurso propio no afecta a las diferencias en este aspecto.

g) Derechos adquiridos en la remuneración.

En las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado el principio de participación económica recoge la remuneración en función de la participación en la actividad cooperativizada. Esta retribución puede anticiparse vía anticipos laborales, o esperar al final del ejercicio mediante la distribución del retorno cooperativo. Este tipo de remuneración sólo la perciben los socios trabajadores. La remuneración a los socios se complementa con la retribución financiera en función de la participación en el capital social mediante el pago del interés legal del dinero, o como máximo 6 puntos por encima. Por otra parte, otras aportaciones que pueden realizarse se remuneran en función del interés que se haya pactado en el momento de la aportación. Esta retribución la perciben tanto los socios trabajadores como los colaboradores.

En las Sociedades Laborales, los socios trabajadores perciben un salario como retribución por su trabajo, y la retribución financiera la obtienen tanto los socios trabajadores como los capitalistas vía dividendos en función de su participación en el capital social.

Es habitual que ambos tipos de sociedades repartan el beneficio de forma anticipada, haciendo que el resultado después de intereses sea cero. En este caso los dos tipos de sociedades tienen un comportamiento similar. Este punto no variaría si el capital social de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado se considera un recurso propio.

Por tanto, se puede concluir que si en la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado se considera el capital social como un recurso propio las principales diferencias se limitarían a las siguientes:

- La participación mínima de los socios trabajadores, en el caso de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado es del 55 por ciento, frente al 51 por ciento en las Sociedades Laborales.
- Los socios que sólo aportan capital se denominan colaboradores en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, frente a la denominación de socios capitalistas en las Sociedades Laborales.
- El derecho de voto en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado es democrático, mientras que en las Sociedades Laborales se establece en función de la participación en el capital social.
- La distribución del resultado en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado se efectúa en función de la actividad cooperativizada, mientras que en las Sociedades Laborales se realiza en función de la participación en el capital social.
- En las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado no existe un orden de preferencia en la transmisión de las participaciones, mientras que en las Sociedades Laborales sí existe.
- En las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado se retribuye la participación en el capital social mediante el pago del interés legal del dinero, que se puede incrementar en un máximo de 6 puntos, mientras que en las Sociedades Laborales la remuneración se hace en forma de dividendos.

No obstante, las diferencias primera y segunda no son esencialmente relevantes dado que se basan en una reducida diferencia numérica de cuatro puntos porcentuales en la participación de los socios trabajadores en el capital social, y en una variación de denominación para el caso de los socios que sólo aportan capital a la sociedad.

Según las matizaciones expuestas anteriormente, las diferencias tercera y cuarta son más teóricas que prácticas. Así, dado que las Sociedades Laborales tienen, en su mayoría, el capital equidistribuido entre sus socios lo que hace que la gestión sea democrática, y además, ambos tipos de sociedades anticipan la distribución de resultados para hacer nulo el beneficio antes de impuestos y eludir las cargas fiscales, lo que hace que la forma de retribución en ambos casos sea similar.

En definitiva, la consideración del capital social de las cooperativas de trabajo asociado como un recurso propio, supondría la casi total equiparación de las fórmulas jurídicas de las Sociedades Laborales y de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado¹⁴⁵, limitándose las diferencias a la transmisión de los títulos y a la retribución de las aportaciones al capital social de las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado aplicando un tipo de interés.

¹⁴⁵ MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La naturaleza el capital social como aspecto diferenciador entre las sociedades cooperativas y las Sociedades Laborales. En: *Actas XI Jornadas de Investigadores en Economía Social y Cooperativa*, Santiago de Compostela, 2006. Publicado en disco compacto.

Tabla - 15
Otros aspectos diferenciadores

Concepto	S. Coop. Trabajo Asociado	Sociedad Laboral
Fondos irrepartibles	Fondo de Reserva Obligatorio y el Fondo de Educación y Promoción	Fondo Especial de Reserva (se dota con el 10% del resultado del ejercicio)
Relación trabajadores- sidad	Relación societaria	Relación como asalariados
Régimen Seguridad Social de los socios trabajadores	La cooperativa debe optar: -Régimen General -Régimen especial de trabajadores autónomos	-Régimen General (no administradores y consejeros con funciones consultivas) -Régimen General (sin desempleo ni FOGASA): administradores o consejeros ejecutivos. -Régimen especial de trabajadores autónomos (participación junto con familiares hasta 2º grado superior al 50%)
Trabajadores no socios (contratación limitada ¹⁴⁶)	Número de horas/año ha de ser inferior 30% del total de horas/año trabajadas por los socios trabajadores	Número de horas/año ha de ser inferior 15% del total de horas/año trabajadas por los socios trabajadores (si la sociedad tiene menos de 25 trabajadores se eleva al 25%)
Órganos Sociales	En la Asamblea General los asociados pueden tener una representación máxima del 30% de los votos	Representación de los socios trabajadores y capitalistas en función de la participación en el capital social

Fuente: Elaboración propia.

2.1.5.2. La Sociedad Anónima y la Sociedad de Responsabilidad Limitada

La Sociedad Anónima y la Sociedad de Responsabilidad Limitada son sociedades mercantiles, de carácter capitalista, que tienen personalidad jurídica propia. Las diferencias con las Sociedades Laborales se recogen en la tabla siguiente, aunque hay que destacar que no hay participación de los socios en los flujos económicos, ni en los flujos reales.

¹⁴⁶ LÓPEZ I MORA, F. La prestación de servicios en las cooperativas y en las Sociedades Laborales. En: GAY HERRERO, S. *Estudios jurídicos sobre Economía Social*. Madrid: Editorial Marcial Pons Ediciones Jurídicas, Madrid, 2002, p. 53.

Tabla - 16
Comparativa de las Sociedades Anónimas y de Responsabilidad Limitada y las Sociedades Laborales

	Sociedad Anónima	Sociedad de Responsabilidad Limitada	Sociedad Laboral
Naturaleza e importe del Capital Social	Es propiedad de la sociedad. Mínimo de 60.101,21 €, desembolsado al menos el 25 por ciento. El capital social se divide en acciones.	Es propiedad de la sociedad. Mínimo de 3.005,06 €, suscrito y desembolsado. El capital social se divide en participaciones.	Es propiedad de la sociedad. Ha de ser como mínimo: - SAL: Mínimo 60.101,21 € (desembolsado, min 25%) - SLL: Mínimo 3.005,06 € (suscrito y desembolsado) El capital social se divide en acciones (SAL) o en participaciones (SLL) de la clase laboral (socios trabajadores) y de la clase general (socios capitalistas).
Participación de los socios en el Capital Social	Puede tener un socio (sociedad unipersonal) o dos o más de dos socios.	Puede tener un socio (sociedad unipersonal) o dos o más de dos socios.	Mínimo tres socios, al menos dos, trabajadores. Ningún socio puede poseer más de 1/3 del capital social (excepto las entidades públicas (49%) o sin ánimo de lucro).
Composición de la propiedad	Accionistas	Socios	- Socios Trabajadores - Socios Capitalistas
Transmisión de los títulos	Estatutariamente se pueden establecer limitaciones.	La transmisión de las participaciones presenta limitaciones.	La transmisión de las participaciones de la clase laboral está limitada por la ley, y existe un orden de preferencia.
Formalidades	Escritura pública e inscripción en Registro Mercantil.	Escritura pública e inscripción en Registro Mercantil.	Escritura pública, inscripción en el Registro Mercantil y en el Registro de Sociedades Laborales de la Comunidad Autónoma.
Socios	Los socios pueden o no trabajar en la sociedad.	Los socios pueden o no trabajar en la sociedad.	Los socios pueden ser: - Trabajadores: prestan su trabajo en la sociedad. - Capitalistas: aportan capital.
Contratación de trabajadores	No hay límite	No hay límite	Los trabajadores no socios con contrato indefinido no pueden trabajar más del 25 por ciento de las horas-año si la sociedad tiene menos de 25 trabajadores o del 15 por ciento si tiene más de 25 trabajadores.

Responsabilidad	Limitada a las aportaciones de cada socio.	Limitada a las aportaciones de cada socio.	Limitada a las aportaciones de cada socio.
Derechos adquiridos en la toma de decisiones (derecho voto)	En función de la participación en el capital social.	En función de la participación en el capital social.	En función de la participación en el capital social.
Dotación Fondos Obligatorios	Dotación de la Reserva Legal con el 10 por ciento del beneficio hasta que su importe alcance el 20 por ciento del capital social.	Dotación de la Reserva Legal con el 10 por ciento del beneficio hasta que su importe alcance el 20 por ciento del capital social.	Dotación de la Reserva Legal con el 10 por ciento del beneficio hasta que su importe alcance el 20 por ciento del capital social. Dotación del Fondo Especial de Reserva con el 10 por ciento del beneficio del ejercicio.
Derechos adquiridos en la remuneración	Los socios participan en los resultados en función de su participación en el capital social.	Los socios participan en los resultados en función de su participación en el capital social.	La retribución económica de los socios trabajadores es en función de su participación en la actividad empresarial, mientras que la retribución financiera la obtienen tanto los socios trabajadores como los capitalistas en función de su participación en el capital social.
Órganos sociales	Junta General de Accionistas (todos los socios) Órgano de Administración Administrador único Dos o más administradores Mancomunados Solidarios Consejo de Administración (min 3)	Junta General de Socios (todos los socios) Órgano de Administración Administrador único Dos o más administradores Mancomunados Solidarios Consejo de Administración (min 3)	Junta General de Accionistas (SAL) / Junta General de Socios (SLL) (todos los socios) Órgano de Administración Administrador único Dos o más administradores Mancomunados Solidarios Consejo de Administración (min 3)
Fiscalidad	Las empresas de reducida dimensión tributan al tipo reducido del 30 por ciento, el resto al tipo general del 35 por ciento.	Las empresas de reducida dimensión tributan al tipo reducido del 30 por ciento, el resto al tipo general del 35 por ciento.	Las empresas de reducida dimensión tributan al tipo reducido del 30 por ciento, el resto al tipo general del 35 por ciento. Tienen derecho a una serie de beneficios fiscales y subvenciones públicas.

Fuente: Elaboración propia.

2.1.5.3. La Sociedad Unipersonal de Responsabilidad Limitada y la Sociedad Limitada Nueva Empresa.

En los últimos años se han regulado dos nuevas fórmulas jurídicas: la Sociedad Unipersonal de Responsabilidad Limitada y la Sociedad Limitada Nueva Empresa, con el objetivo de dar respuesta a las nuevas demandas empresariales. En este apartado se analizan sus principales notas definitorias, para posteriormente realizar el análisis comparado con las Sociedades Laborales.

a) Sociedad Unipersonal de Responsabilidad Limitada

Las Sociedades Unipersonales de Responsabilidad Limitada¹⁴⁷ se caracterizan por estar constituidas por un único socio, que puede ser una persona física o jurídica. No obstante, también se puede constituir una sociedad unipersonal de responsabilidad limitada a partir de una existente, en la que posteriormente, la totalidad de las participaciones pasan a ser propiedad de un único socio. Para su constitución se requiere escritura pública en la que figure la identidad del socio y el procedimiento de constitución, además de su inscripción en el Registro Mercantil. En el caso de que una sociedad se transforme en sociedad unipersonal de responsabilidad limitada al adquirir un único socio la totalidad de las participaciones es obligatoria la inscripción en el Registro Mercantil, para evitar que el socio esté obligado a responder de forma personal, ilimitada y solidaria de las deudas sociales. Estas sociedades, en el desarrollo de su actividad productiva, deberán especificar que son unipersonales.

El socio ostentará las competencias de la Junta General y sus decisiones deberán constar en acta, pudiendo ejercerse por los administradores o por el propio socio. Si existieran contratos entre la sociedad y el socio deberán constar en el libro-registro, y dicha circunstancia debe mencionarse en la memoria anual de forma individualizada.

En el ejercicio 2006 el total de sociedades unipersonales ascendió a 50.108, de las que más del 96 por ciento eran sociedades de responsabilidad limitada, contando en el

¹⁴⁷ ESPAÑA. LEY 2/1995, de 23 de marzo de Sociedades de Responsabilidad Limitada. *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, de 24 de marzo, artículos del 125 al 129.

60 por ciento de los casos con un capital comprendido entre los 3.000 y los 12.000 euros. Las sociedades unipersonales constituidas en Madrid, Cataluña y la Comunidad Valenciana, aglutinan el 54 por ciento sobre el total del territorio nacional¹⁴⁸.

b) Sociedad Limitada Nueva Empresa

La Sociedad Limitada Nueva Empresa¹⁴⁹ trata de dar respuesta a la demanda de simplicidad en la constitución de empresas, reduciendo tanto el tiempo como los gastos de constitución¹⁵⁰, simplificándose los requisitos contables¹⁵¹ y permitiéndose la tramitación vía telemática, para impulsar así el espíritu emprendedor y la creación de nuevas sociedades.

¹⁴⁸ COLEGIO DE REGISTRADORES DE ESPAÑA. Estadísticas mercantiles del ejercicio 2006. [En línea]. [Fecha de consulta: 20 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <https://www.registradores.org/Estadistica/2006/Diciembre/Paginas/sociedades_unipersonales.htm>

¹⁴⁹ ESPAÑA. LEY 7/2003, de 1 de abril, de la sociedad limitada Nueva Empresa por la que se modifica la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada. *Boletín Oficial del Estado*, nº 79, de 2 de abril, artículos del 130 al 144.

¹⁵⁰ PALOMO ZURDO, R; MATEU GORDON, J.L; ITURRIOZ DEL CAMPO, J..., *et al.* Sociedad Limitada Nueva Empresa. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 248. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>> y en: GARCÍA VILLALOBOS, J. C; ITURRIOZ DEL CAMPO, J; MATEU GORDÓN, J. L..., *et al.* La Sociedad Limitada Nueva Empresa: análisis societario y de su eventual consideración como organización de participación. *REVESCO*, nº 85, primer cuatrimestre, 2005, p. 7 – 23. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/85.impreso.pdf>>

¹⁵¹ Podrán aplicar el régimen simplificado cuando en dos ejercicios consecutivos se cumplan, al menos dos, de los siguientes requisitos: activo inferior al millón de euros, importe neto de la cifra de negocios inferior a dos millones de euros y número medio de empleados en el ejercicio inferior o igual a 10.

Tabla - 17
Características de la Sociedad Limitada Nueva Empresa

Características	
Denominación	Dos apellidos y nombre de uno de los socios fundadores, código alfanumérico regulado por el Ministerio de Economía y la expresión Sociedad Limitada Nueva Empresa o SLNE.
Objeto Social	Actividad agrícola, ganadera, forestal, pesquera, industrial, de construcción, comercial, turística, de transportes, de comunicaciones, de intermediación, de profesionales o de servicios en general. No obstante, los socios fundadores podrán incluir cualquier actividad singular.
Socios	Personas físicas, límite máximo 5. En el caso de sociedades unipersonales, el socio no podrá ostentar la misma condición en otra sociedad Nueva Empresa.
Constitución	Escritura pública e inscripción en el Registro Mercantil adquiriendo la personalidad jurídica. Tanto el registrador mercantil como el notario disponen de un máximo de 24 horas, respectivamente, para la calificación, inscripción de la escritura de constitución y expedición de la misma.
Capital Social	Mínimo de 3.012 euros y máximo de 120.202 euros. La aportación del capital mínimo será dineraria.
Transmisión de participaciones	La transmisión inter-vivos se hará a favor de personas físicas exclusivamente pudiéndose superar el número de cinco socios. El órgano de administración deberá notificar la transmisión al resto de socios.
Órganos Sociales	Junta General que puede convocarse mediante correo certificado con acuse de recibo o por correo electrónico con acuse de recibo del socio, sin necesidad de anuncio en el Boletín Oficial del Registro Mercantil ni en ningún diario.
Órganos de Administración	Podrá ser una o varias personas con actuación solidaria (representando a la sociedad cualquiera de ellos) o mancomunada (representando a la sociedad dos de ellos), pero en ningún caso un Consejo de Administración. Para poder ser administrador es necesario ser socio, pudiendo estar dicho cargo remunerado en las condiciones y durante el período de tiempo que decida la Junta General.
Modificaciones estatutarias	Denominación, domicilio social y capital social.
Disolución de la sociedad	Por acuerdo de la Junta General cuando las pérdidas reduzcan el patrimonio a menos de la mitad del capital social durante seis meses si no se restablece el equilibrio, o cuando sea de aplicable a la sociedad el régimen de las sociedades patrimoniales.
Transformación	En sociedad colectiva, sociedad civil, sociedad comanditaria, simple o por acciones, sociedad anónima, sociedad cooperativa o en agrupación de interés económico o como sociedad de responsabilidad limitada tras acuerdo de la Junta General y adaptación de los estatutos sociales.

Fuente: Elaboración propia.

Para este tipo de sociedades se establecen ventajas fiscales tales como el aplazamiento de los impuestos derivados de la constitución de la sociedad, del Impuesto de Sociedades y del IRPF. Además, pueden disfrutar de las ventajas de la cuenta ahorro-empresa para fomentar la creación de empresas con una duración mínima de dos años, con al menos un local y un empleado con características similares a la cuenta ahorro-vivienda.

Se han constituido por procedimiento telemático 2.740 Sociedades Limitadas Nueva Empresa. Entre Madrid (33,65 por ciento) y Galicia (21,24 por ciento), representan el 54,89 por ciento del total de sociedades constituidas por procedimiento telemático en el territorio nacional. Mientras que por el procedimiento presencial se han constituido 4.959 sociedades, el 22,52 por ciento en Madrid, seguido del 12,97 por ciento en Galicia. Por sectores, el 48 por ciento pertenecen al sector servicios, seguido del 30 por ciento del sector comercial y del 12 por ciento del sector de la construcción¹⁵².

c) Comparación con las Sociedades Laborales

Según la tabla lo expuesto en la tabla siguiente, si en la Sociedad Unipersonal de Responsabilidad Limitada el único socio es una persona física que trabaja en la misma, y en la Sociedad Limitada Nueva Empresa la mayoría del capital está en manos de los socios trabajadores, entonces se podrían considerar empresas de participación de hecho aunque no de derecho, produciéndose cierta aproximación a la figura de la Sociedad Laboral.

¹⁵² MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO. Secretaría General de Industria. Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://servicios.ipyme.org/estadisticas/Estadisticas%20SLNE.pdf>>

Tabla - 18
La participación en los flujos empresariales

Participación en los flujos empresariales	Sociedad Laboral	Sociedad Unipersonal de Responsabilidad Limitada	Sociedad Limitada Nueva Empresa ¹⁵³
Flujos informativo-decisionales	Participación en la toma de decisiones en función de la participación en el capital social. Los socios trabajadores poseen la mayoría del capital social, por lo que controlan la gestión y la toma de decisiones. El capital suele estar equidistribuido.	El único socio (persona física o jurídica) ostenta las competencias de la Junta General. Tiene pleno acceso a la información. Participación total en la toma de decisiones y en la gestión de la empresa.	Nº máx de 5 socios (personas físicas). La relación con la sociedad suele ser directa. Los socios participan en el proceso de toma de decisiones en función de su aportación al capital social. Es probable que la participación de los socios sea activa por su reducido número.
Flujos productivos o reales	Los socios trabajadores son proveedores de trabajo.	El único socio, en el caso de ser persona física, puede participar en los flujos reales o productivos como trabajador.	El socio puede participar como socio-proveedor, como socio-trabajador o como socio cliente. Esta fórmula jurídica parece adecuada para reunir a autónomos que participan en los flujos reales como trabajadores.
Flujos económico-financieros	Los socios trabajadores participan en los flujos económicos como proveedores de trabajo. Los socios trabajadores y los socios capitalistas participan en los flujos financieros en función del capital aportado mediante la distribución del resultado en forma de dividendos.	Al haber un socio, su participación en el capital social es del 100%. Siendo a él a quien le corresponde el total de la distribución del resultado empresarial obtenido. Si presta su trabajo a la empresa, la participación económica será en función de su participación en la actividad empresarial.	La participación financiera de los socios: mediante la distribución de los resultados en función de la participación en el capital social. La participación económica de los socios trabajadores: en función de la actividad desarrollada (superior a la que obtendrían como profesionales individuales).

Fuente: Elaboración propia.

¹⁵³ La Sociedad Limitada Nueva Empresa no se puede considerar una empresa de participación de derecho, aunque por sus peculiaridades, sí podría serlo de hecho. Un análisis más detallado sobre la participación en los flujos empresariales puede verse en: PALOMO ZURDO, R; MATEU GORDON, J.L; ITURRIOZ DEL CAMPO, J..., *et al.* Sociedad Limitada Nueva Empresa..., *opus cit*, p. 261 - 266.

Cuando un único emprendedor decide poner en marcha una iniciativa empresarial, de tal forma que confluyen en la misma persona la condición de socio aportante del capital y de trabajador, puede elegir entre constituirse como trabajador autónomo, como Sociedad de Responsabilidad Limitada unipersonal o como Sociedad Limitada Nueva Empresa unipersonal. La elección entre las distintas formas jurídicas radicará en la combinación entre las distintas implicaciones fiscales, de la cotización a la Seguridad Social y la responsabilidad asumida¹⁵⁴.

Los elevados niveles de competencia existentes en el mercado obligan a las empresas bien a firmar acuerdos de colaboración entre otras empresas, o bien a formar redes empresariales¹⁵⁵ que les proporcionen el tamaño necesario para continuar siendo competitivas y sobrevivir en el mercado¹⁵⁶. La formación de redes de Sociedades de Responsabilidad Limitada unipersonales, en las que el único socio sea una persona física que trabaje en la misma, o de Sociedades Limitadas Nueva Empresa en las que la mayoría del capital sea propiedad de los socios trabajadores, podrían identificarse con las Sociedades Laborales. De esta forma podría surgir la Sociedad Limitada Nueva Empresa Laboral¹⁵⁷.

La mayor parte de las Sociedades Laborales que se constituyen lo hacen con dos socios trabajadores y un socio capitalista, con el único objetivo de cumplir las exigencias legales. Por tanto, dados los precedentes legislativos que permiten la creación de Sociedades Limitadas Nueva Empresa con dos socios trabajadores, sería necesario considerar la modificación de la Ley de Sociedades Laborales para permitir la creación de la Sociedad Limitada Laboral unipersonal¹⁵⁸.

¹⁵⁴ GARCIA-GUTIÉRREZ, C y FERNÁNDEZ, J. Trabajo Autónomo..., *opus cit.*

¹⁵⁵ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Las redes de microemprendedores. [En línea]. [Fecha de consulta: 20 de febrero de 2007] Disponible en *Internet*: VVAA: <[http://www.ucm.es/info/ecfin3/RMGS/DOP\(ES\)*html](http://www.ucm.es/info/ecfin3/RMGS/DOP(ES)*html)>. [Fecha de actualización: 17 de octubre de 2005].

¹⁵⁶ “Las redes de empresas facilitan el apoyo emocional en la asunción de riesgos empresariales, lo que propicia la persistencia para mantenerse en el negocio, y constituyen un medio para entrar en contacto con la información sobre el mercado y las oportunidades empresariales. Véase en: *REDES DE EMPRESAS EN ESPAÑA. Una perspectiva teórica, histórica y global*. Barcelona: LID Editorial Empresarial, S. L., 2005, p. 36.

¹⁵⁷ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Informe Memoria CIRIEC 2004. Sociedades Laborales. *CIRIEC-España*, 2005; y en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Sociedad Limitada Nueva Empresa Laboral. *ASALMA*, nº 10, junio, 2004, p. 8.

¹⁵⁸ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Sociedad Laboral como nanoempresa: hacia la Sociedad Laboral unipersonal. *ASALMA*, nº 5, enero-febrero, 2003, p. 24.

2.1.6. Evolución histórica de las Sociedades Laborales

El origen de las primeras Sociedades Laborales en los años 60 estaba vinculado a empresas del sector industrial y de tamaño medio, que como consecuencia de una crisis, eran adquiridas por los propios trabajadores para evitar su cierre y conservar sus puestos de trabajo. De esta forma los propios trabajadores pasaban de ser simples asalariados a convertirse en propietarios de las empresas en las que trabajaban.

En la actualidad, las nuevas Sociedades Laborales que se constituyen son radicalmente distintas a las primeras. La mayoría pertenecen al sector servicios y su tamaño es muy reducido¹⁵⁹, tratándose en la mayor parte de los casos de microempresas¹⁶⁰ o incluso nanoempresas¹⁶¹.

El nacimiento y expansión de las Sociedades Laborales estuvo vinculado con épocas de crisis¹⁶² caracterizadas por elevadas tasas de paro, comportándose de forma anticíclica¹⁶³ en comparación con la economía española¹⁶⁴ y permitiendo dar respuesta tanto a las nuevas necesidades sociales¹⁶⁵ como a la inserción de los colectivos desfavorecidos¹⁶⁶. Las Sociedades Laborales son capaces de adaptarse a los cambios del

¹⁵⁹ BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J.L. (Dres). *Informe de síntesis sobre la Economía Social en España en el año 2000*. Valencia: CIRIEC-España, 2000, p. 55 – 56.

¹⁶⁰ GARCIA-GUTIÉRREZ, C y LEJARRIAGA, G. Las empresas de participación..., *opus cit.*

¹⁶¹ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Sociedad Laboral como nanoempresa..., *opus cit.*

¹⁶² A diferencia de las empresas capitalistas, muchas de las empresas propiedad de los trabajadores se han creado durante períodos de recesión económica, y se han convertido en empresas capitalistas durante las épocas de expansión económica. BEN-NER, A. The life cycle of worker-owned firms in market economies. A theoretical analysis. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, vol. 10, nº 3, octubre, 1988, p. 287-313.

¹⁶³ Mediante un estudio empírico se llega a la conclusión de la significatividad en la relación anticíclica del empleo para el caso de las sociedades cooperativas, quedando patente su carácter defensivo en las épocas de crisis. Véase en: GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A y POMARES HERNÁNDEZ, I. Cooperativas, desempleo y efecto refugio. *REVERSCO*, nº 74, 2001, p. 69 – 84. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/74.impreso.pdf>>, y en GRÁVALOS GASTAMINZA, M y POMARES HERNÁNDEZ, I. La adaptación de las Sociedades Laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *CIRIEC – España*, nº 38, 2001, p. 33 – 55.

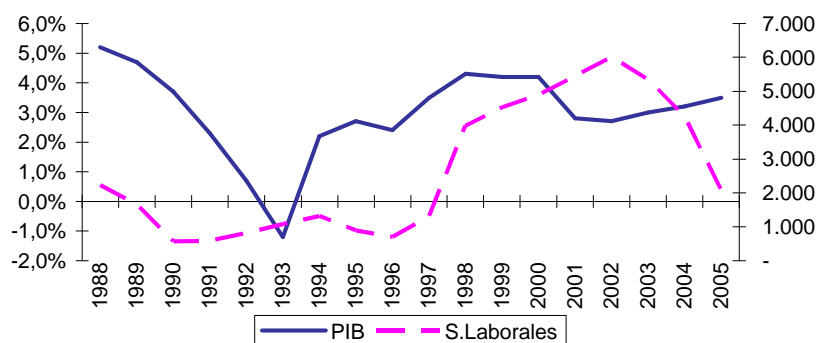
¹⁶⁴ Según Tomás Carpi aunque las crisis económicas propician la reactivación de la Economía Social, no obstante, se están creando las condiciones para un nuevo modelo de desarrollo de la Economía Social de índole preactiva. Véase en: TOMÁS CARPI, J.A. Transformación económica, Economía Social y empleo. *Noticias de la Economía Pública Social y Cooperativa*, nº 15, 1995, p. 25.

¹⁶⁵ GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A y POMARES HERNÁNDEZ, I. La adaptación de las Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 21.

¹⁶⁶ LÓPEZ MORA, F. V. Problemática laboral de los socios..., *opus cit.*, p. 39 – 40.

entorno y del mercado¹⁶⁷, y dinamizan el desarrollo económico de las regiones en las que se localizan.

Gráfico - 18
Evolución del PIB y de las Sociedades Laborales registradas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹⁶⁸, y del Banco de España¹⁶⁹.

En el gráfico anterior se puede ver como la Ley 41/1997 de Sociedades Laborales supuso un impulso en la creación de este tipo de empresas, al permitir su constitución reduciendo considerablemente la cifra mínima de capital social exigida. Desde este momento y hasta el año 2000, tanto la economía española como la creación de Sociedades Laborales compartieron una tendencia alcista. Fue en el año 2001 cuando la economía española protagonizó una recesión económica que se estabilizó en el año 2002, mientras que, las Sociedades Laborales continuaron con su tendencia de crecimiento hasta alcanzar su punto álgido en el año 2002. A partir de este momento, la economía española presenta cada año una leve tendencia creciente, mientras que el número de Sociedades Laborales que se constituyen ha caído significativamente.

Las Sociedades Laborales a lo largo de sus más de cuarenta años de historia han contribuido a la creación de empleo¹⁷⁰ de carácter estable. La creación de las Sociedades

¹⁶⁷ Las Sociedades Laborales en épocas de dificultades económicas se adaptan en mayor medida que las sociedades mercantiles, de esta forma los socios trabajadores aceptarán percibir salarios menores con el objetivo de evitar el cierre de la empresa y conservar así su empleo. Véase en: GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A y POMARES HERNÁNDEZ, I. La adaptación de las Sociedades Laborales..., *opus cit.*

¹⁶⁸ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. [En línea]. [Fecha de consulta: 24 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

¹⁶⁹ BANCO DE ESPAÑA. [En línea]. [Fecha de consulta: 22 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.bde.es>>.

Laborales se ha visto favorecida por los procesos de descentralización productiva y de deslocalización industrial. De esta forma, mediante la subcontratación¹⁷¹, las empresas reducen costes y son más competitivas, mientras que se evita la destrucción de empleo creándose empleo de calidad y estable¹⁷².

2.1.7. Las Sociedades Laborales en la actualidad

El origen de la mayoría de las Sociedades Laborales proviene de un grupo de trabajadores, que encontrándose en situación de desempleo¹⁷³ por haber perdido su empleo anterior, deciden acogerse a la capitalización del desempleo en pago único. De esta forma, obtienen la financiación necesaria para la puesta en marcha de una actividad empresarial bajo la forma jurídica de Sociedad Laboral, en la mayoría de los casos limitada, que les permita su reincorporación al mercado laboral. La actividad productiva suele estar estrechamente relacionada con la desarrollada por los trabajadores en el empleo anterior, por lo que cuentan con experiencia previa¹⁷⁴ y conocimiento del sector¹⁷⁵.

¹⁷⁰ Véase en: ALMIÑANA DÍAZ, E y POZUELO CAMPILLO, J. Sociedades Laborales y Cooperativas de Trabajo Asociado. *Partida Doble*. VIII (92), 1998, p. 68 – 75 y en: FERNÁNDEZ HERRANZ, J.M. La creación de empleo..., *opus cit.*

¹⁷¹ Se puede definir la deslocalización industrial como la “relación económica en virtud de la cual una entidad, el contratista pide a otra entidad independiente, el subcontratista o proveedor, que se encargue de la producción o ulterior elaboración de materiales, componentes, piezas o subconjuntos, o la prestación de un servicio industrial, respetando las especificaciones que establezca”. Véase en: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL. Subcontratación internacional frente a deslocalización. Austria, 2004, p. 3. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de noviembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <http://www.unido.org/file-storage/download/?file_id=24252>

¹⁷² JIMÉNEZ UREÑA, J.I. La Subcontratación industrial en España. *Taller sobre subcontratación industrial y desarrollo de proveedores. Consejo Superior de Cámaras de Comercio de España*, marzo 2005. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.iberpymeonline.org/Taller160305/DocumentosubcontratacionindustrialIgnacioJimenez.pdf>>

¹⁷³ La situación de precariedad en el empleo o el desempleo, también se señala como la razón fundamental por la que se constituyen las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. Véase en: COLL SERRANO, V y CUÑAR GIMÉNEZ, R. Análisis de los factores que influyen en el proceso de creación de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado. *REVESCO*, nº 88, primer cuatrimestre 2006, p. 158. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/info/revesco/txt/35.pdf>>

¹⁷⁴ Han sido varios los estudios que han analizado la relación entre la experiencia previa en el sector en el que se realiza la actividad empresarial y la creación de empresas. Véase en: COOPER, A.; WOO, C.; DUNKELBERG, W. Entrepreneurship and the initial size of firms. *Journal of Business Venturing*, nº 4, 1989, p. 317-332. LEAZAR, E.P. Entrepreneurship. *NBER Working Paper*, nº 9109, 2002. OTANI, K. A human capital approach to entrepreneurial capacity. *Economica*, nº 63, 1996, p. 273-289.

¹⁷⁵ La capitalización del desempleo es un instrumento clave para la constitución de nuevas Sociedades Laborales en la actualidad. ASALMA. Estudio sobre caracterización de emprendedores/as que constituyen una Sociedad Laboral en la comunidad de Madrid. ASALMA, 2006, p.10; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Sociedades Laborales. En: AUSÍN GÓMEZ, J. M. (Director). *Libro*

2.1.7.1. Las Sociedades Laborales constituidas y con actividad.

En este epígrafe se analizan las Sociedades Laborales registradas, y aquellas que están dadas de alta con actividad en la Seguridad Social.

2.1.7.1.1. Sociedades Laborales registradas.

En la tabla siguiente se observa como la creación de Sociedades Laborales siguió una tendencia creciente hasta el año 2002, año que supuso el punto de inflexión. Desde ese momento y hasta la actualidad, la tendencia en la constitución de Sociedades Laborales es decreciente, de tal forma que cada año se constituyen menos Sociedades Laborales.

No obstante, si se analiza por separado la evolución de las Sociedades Anónimas Laborales y de las Sociedades Limitadas Laborales, se observa que su comportamiento no ha sido el mismo. La aparición de la Ley 4/1997 de Sociedades Laborales, que flexibilizaba los requisitos del capital mínimo exigido, hizo que la mayor parte de las Sociedades Laborales que se constituyeron desde esa fecha optaran por la forma jurídica de Sociedad Limitada Laboral, en detrimento de las Sociedades Anónimas Laborales. Así, mientras que las Sociedades Limitadas Laborales estaban en pleno auge, las Sociedades Anónimas Laborales se encontraban ya en fase de declive. En la tabla siguiente se puede ver como las Sociedades Limitadas Laborales han incrementado año a año el porcentaje que representan sobre el total de las Sociedades Laborales.

Tabla - 19

Sociedades Laborales registradas en el período comprendido entre 1999 y 2006

Concepto	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006(*)
Sociedades Laborales	4.521	4.849	5.454	6.013	5.353	4.249	3.466	2.030
Variación (%)		7,26	12,48	10,25	-10,98	-20,62	-18,43	-41,43
Sociedades Anónimas Laborales	106	84	79	58	70	58	39	22
Variación (%)		-20,75	-5,95	-26,58	20,69	-17,14	-32,76	-43,59
Sociedades Limitadas Laborales	4.415	4.765	5.375	5.955	5.283	4.191	3.427	2.008
Variación (%)		7,93	12,80	10,79	-11,28	-20,67	-18,23	-41,41
% SLL s/ Total SLab	97,66	98,27	98,55	99,04	98,69	98,63	98,87	98,92

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de marzo de 2007]. Disponibles en Internet:

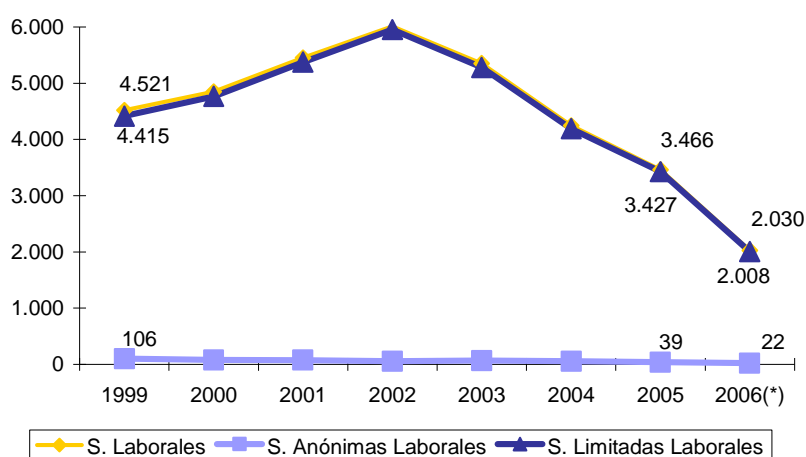
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Nota: (*) De enero a septiembre.

La cifra de Sociedades Laborales en el año 2005 ascendía a 3.466, de las que 39 eran Sociedades Anónimas Laborales y las restantes 3.427 eran Sociedades Limitadas Laborales. Por tanto, las Sociedades Limitadas Laborales representan el 98,87 por ciento de las Sociedades Laborales registradas. A finales de septiembre del año 2006 la cifra total de sociedades laborales registradas era de 2.030, siendo 22 Sociedades Anónimas Laborales y las 2.008 restantes Sociedades Limitadas Laborales, es decir el 98,92 por ciento.

Gráfico - 19

Sociedades Laborales registradas en el período comprendido entre 1999 y 2006(*)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de marzo de 2007]. Disponibles en Internet en:

<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Nota: (*) De enero a septiembre.

Las Sociedades Limitadas Laborales han representado a lo largo de los últimos años entre el 98 y el 99 por ciento sobre el total de las Sociedades Laborales creadas, lo que pone de manifiesto la presencia testimonial de las Sociedades Anónimas Laborales. De hecho, como se puede observar en el gráfico, hay un solapamiento casi total entre las líneas que representan la evolución de las Sociedades Limitadas Laborales y la evolución de las Sociedades Laborales.

2.1.7.1.2. Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social.

El número de Sociedades Laborales continúa creciendo año a año, aunque el ritmo de crecimiento se ha ralentizado, pasando del crecimiento del orden de dos dígitos protagonizado hasta el año 2003, a quedarse en un solo dígito. El crecimiento de las Sociedades Laborales en 2005 representa un quinto del que se produjo en el año 2000.

Tabla - 20
Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social en el período comprendido entre 1999 y 2006

Concepto	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Sociedades Laborales	9.620	11.935	14.318	16.855	18.407	19.393	20.279	20.266
Variación (%)		24,06	19,97	17,72	9,21	5,36	4,57	-0,06
Sociedades Anónimas Laborales	4.560	4.154	3.798	3.494	3.180	2.885	2.735	2.544
Variación (%)		-8,90	-8,57	-8,00	-8,99	-9,28	-5,20	-6,98
Sociedades Limitadas Laborales	5.060	7.781	10.520	13.361	15.227	16.508	17.544	17.722
Variación		53,77	35,20	27,01	13,97	8,41	6,28	1,01
% SLL s/ Total Slab	52,60	65,19	73,47	79,27	82,72	85,12	86,51	87,45

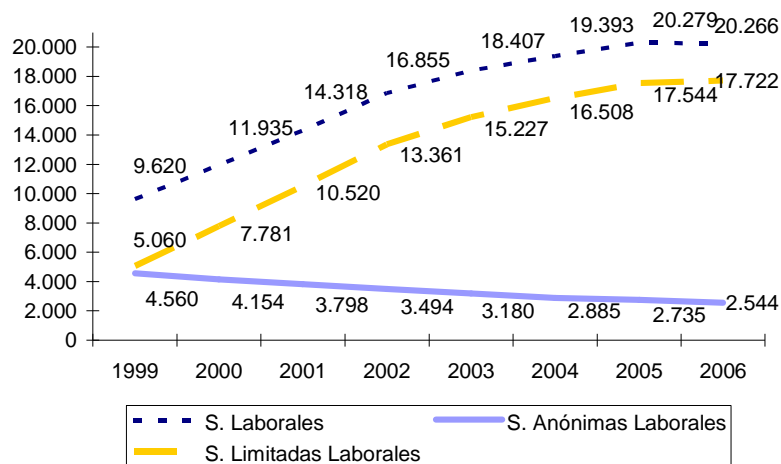
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de marzo de 2007]. Disponibles en *Internet*:
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Si se compara la situación por separado entre las Sociedades Anónimas Laborales y las Sociedades Limitadas Laborales, se observan tendencias contrapuestas. Así, mientras las Sociedades Laborales presentan una tendencia creciente, aunque cada año más atenuada, el número de Sociedades Anónimas Laborales se reduce. Como se

observa en el gráfico siguiente, la evolución del número de Sociedades Laborales totales está determinada por la pauta de comportamiento dictada por la evolución de las Sociedades Limitadas Laborales.

El hecho de que cada año se constituyan más Sociedades Limitadas Laborales que Sociedades Anónimas Laborales hace que las Sociedades Limitadas Laborales hayan incrementado su peso relativo con respecto al número total de Sociedades Laborales. Así, las Sociedades Limitadas Laborales han pasado de representar el 52,60 por ciento sobre el total de Sociedades Laborales en el año 1999, al 87,45 por ciento en el año 2006. En este caso, el porcentaje que representan las Sociedades Limitadas Laborales sobre el total de Sociedades Laborales es inferior al analizado en el epígrafe anterior, en el que se analizaban las Sociedades Laborales registradas, como consecuencia de las Sociedades Anónimas Laborales constituidas antes del año 1997, cuando no existía la posibilidad de constituir Sociedades Limitadas Laborales.

Gráfico - 20
Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social en el período comprendido entre 1999 y 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
[En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm.>

En el año 2006, el número de Sociedades Laborales era de 20.266, de las que 2.544 son Sociedades Anónimas Laborales, y 17.722 eran Sociedades Limitadas Laborales.

2.1.7.2. Análisis por Comunidades Autónomas

En el año 2005, Andalucía era la comunidad autónoma donde se registraban mayor número de Sociedades Laborales, representando el 29,63 por ciento sobre el total nacional. Dicha comunidad también ocupa el primer puesto en cuanto a las Sociedades Limitadas Laborales registradas, con el 29,94 por ciento sobre el total de Sociedades Limitadas Laborales registradas en España. En el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, Cataluña es la comunidad autónoma que cuenta con el mayor número de sociedades registradas, representando 30,77 por ciento sobre el total del territorio nacional.

En la tabla siguiente se puede observar como las comunidades autónomas de Andalucía, Madrid¹⁷⁶ y Cataluña, tienen más del 50 por ciento del total de Sociedades Laborales registradas en España en el año 2005.

Casi la totalidad de las Sociedades Laborales registradas son Sociedades Limitadas Laborales, de hecho hay ocho comunidades autónomas en las que no se ha registrado ninguna Sociedad Anónima Laboral, cuatro en las que sólo se ha registrado una, dos en las que se han registrado dos, y cuatro en las que se han registrado más de dos. Por tanto, las Sociedades Limitadas Laborales sobre el total de Sociedades Laborales registradas representan el 98,87 por ciento de las mismas.

¹⁷⁶ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Comunidad Autónoma de Madrid como referente obligado en la figura jurídica empresarial de más futuro: la Sociedad Laboral. *ASALMA*, abril – mayo, 2002, p. 24.

Tabla - 21

Sociedades Laborales registradas por Comunidad Autónoma en el año 2005

Comunidad Autónoma	S.Laboral Limitadas	% Total SLL	S.Laboral Anónimas	% Total SAL	Total	% Total	% SLL s/ Total
Andalucía	1.026	29,94	1	2,56	1.027	29,63	99,90
Aragón	125	3,65	0	0,00	125	3,61	100,00
Asturias	96	2,80	0	0,00	96	2,77	100,00
Baleares	23	0,67	0	0,00	23	0,66	100,00
Canarias	78	2,28	2	5,13	80	2,31	97,50
Cantabria	18	0,53	0	0,00	18	0,52	100,00
C. Mancha	253	7,38	0	0,00	253	7,30	100,00
C. León	141	4,11	0	0,00	141	4,07	100,00
Cataluña	384	11,21	12	30,77	396	11,43	96,97
C.Valenciana	285	8,32	8	20,51	293	8,45	97,27
Extremadura	66	1,93	1	2,56	67	1,93	98,51
Galicia	168	4,90	0	0,00	168	4,85	100,00
Madrid	390	11,38	5	12,82	395	11,40	98,73
Murcia	216	6,30	2	5,13	218	6,29	99,08
Navarra	61	1,78	1	2,56	62	1,79	98,39
País Vasco	83	2,42	6	15,38	89	2,57	93,26
La Rioja	12	0,35	1	2,56	13	0,38	92,31
Ceuta y Melilla	2	0,06	0	0,00	2	0,06	100,00
Total	3.427	100,00	39	100,00	3.466	100,00	98,87

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 24 de marzo de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Las cifras analizadas en la tabla anterior presentan una distribución similar en relación con la situación del año 2004, concentrándose la mayor parte de las Sociedades Laborales registradas en las comunidades autónomas de Andalucía, Madrid y Cataluña.

Ha habido una reducción generalizada en la mayor parte de las comunidades autónomas en cuanto al número de Sociedades Laborales registradas, salvo en los casos excepcionales de Aragón, La Rioja y Ceuta y Melilla. El incremento más importante en el registro de las Sociedades Anónimas Laborales lo ha protagonizado La Rioja, comunidad autónoma que es la segunda en la que se registra menor número de Sociedades Laborales. En La Rioja, en el 2005, se ha más que duplicado la cifra de Sociedades Anónimas Laborales existentes en el año 2004. La cifra total de Sociedades Laborales registradas ha disminuido en un 18,43 por ciento, pasando de 4.249 en el año 2004, a 3.466 en el 2005.

Tabla - 22
Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social por Comunidad Autónoma a 31 de diciembre de 2006

Comunidad Autónoma	S.Laboral Limitadas	% Total SLL	S.Laboral Anónimas	% Total SAL	Total	% Total	% SLL s/ Total
Andalucía	4.449	25,08	269	10,32	4.718	23,19	94,30
Aragón	634	3,57	83	3,18	717	3,52	88,42
Asturias	458	2,58	81	3,11	539	2,65	84,97
Baleares	209	1,18	21	0,81	230	1,13	90,87
Canarias	647	3,65	66	2,53	713	3,50	90,74
Cantabria	132	0,74	35	1,34	167	0,82	79,04
C. Mancha	1.542	8,69	228	8,75	1.770	8,70	87,12
C. León	848	4,78	150	5,76	998	4,91	84,97
Cataluña	1.726	9,73	220	8,44	1.946	9,57	88,69
C.Valenciana	1.643	9,26	209	8,02	1.852	9,10	88,71
Extremadura	354	2,00	134	5,14	488	2,40	72,54
Galicia	1.014	5,72	91	3,49	1.105	5,43	91,76
Madrid	1.954	11,02	316	12,13	2.270	11,16	86,08
Murcia	1.029	5,80	77	2,95	1.106	5,44	93,04
Navarra	368	2,07	130	4,99	498	2,45	73,90
País Vasco	652	3,68	410	15,73	1.062	5,22	61,39
La Rioja	55	0,31	19	0,73	74	0,36	74,32
Ceuta y Melilla	8	0,05	5	0,19	13	0,06	61,54
Total	17.722	100	2.544	100	20.266	100	87,45

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:

<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

La distribución es similar a la analizada según las Sociedades Laborales registradas en el año 2005, de tal forma que las comunidades autónomas que aglutinan el mayor número de Sociedades Laborales son Andalucía, Madrid y Cataluña, seguida de la Comunidad Valenciana. Las Sociedades Limitadas Laborales representan el 87,45 por ciento sobre el total de Sociedades Laborales del territorio nacional.

Las comunidades autónomas de Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Extremadura, Madrid, Navarra, el País Vasco, La Rioja y Ceuta y Melilla contribuyen, en términos relativos, a la cifra de Sociedades Anónimas Laborales totales en el territorio español, en mayor medida que a las Sociedades Limitadas Laborales.

2.1.7.3. Análisis por sectores de actividad

La mayoría de las Sociedades Laborales registradas en el año 2005 pertenecen al sector servicios, representando aproximadamente el 60 por ciento sobre el total. Mientras que en el extremo opuesto se encuentra en caso del sector agrario, con un porcentaje inferior al 1 por ciento.

Tabla - 23
Distribución de las Sociedades Laborales registradas según clase y sector de actividad en 2005

Sector	S.L.L	%	S.A.L	%	Total	%
Agrario	34	0,99	0	0,00	34	0,98
Industria	538	15,70	6	15,38	544	15,70
Construcción	801	23,37	5	12,82	806	23,25
Servicios	2.054	59,94	28	71,80	2.082	60,07
Total	3.427	100,00	39	100,00	3.466	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*:

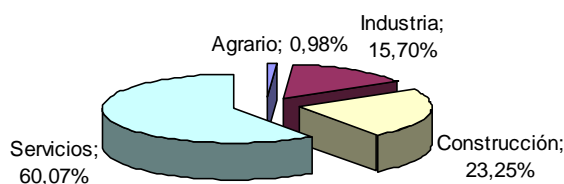
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

En la tabla anterior se observa que aunque la mayor parte de las Sociedades Laborales registradas pertenecen al sector servicios (el 60,07 por ciento), el porcentaje es diez puntos porcentuales mayor en las Sociedades Anónimas Laborales (71,80 por ciento) que en las Sociedades Limitadas Laborales (59,94 por ciento).

El segundo sector en importancia es el de la construcción, en el que se encuadran el 23,25 por ciento de las Sociedades Laborales registradas.

Gráfico - 21

Distribución de las Sociedades Laborales registradas según sector de actividad en 2005



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

La distribución sectorial de las Sociedades Laborales registradas en el año 2005 es similar a la existente en el año 2004, donde el sector servicios representaba el 60,32 por ciento, el sector de la construcción el 22,76 por ciento, la industria el 16,10 por ciento, y el sector agrario el 0,82 por ciento restante.

Tabla - 24

Distribución de las Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social según clase y sector de actividad a 31 de diciembre del 2006

Sector	S.L.L	%	S.A.L	%	Total	%
Agrario	260	1,3	48	1,6	308	1,3
Industria	3.162	15,4	1.108	36,1	4.270	18,1
Construcción	5.397	26,3	331	10,8	5.728	24,2
Servicios	11.741	57,1	1.579	51,8	13.320	56,4
Total	20.560	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

La distribución sectorial de las Sociedades Laborales de alta en la Seguridad Social continúa en la misma línea que la analizada según las Sociedades Laborales registradas en año 2005, de tal forma que 56,4 por ciento de las Sociedades Laborales pertenecen al sector servicios, el 24,2 por ciento al sector de la construcción, el 18,1 por ciento a la industria y el 1,3 por ciento restante al sector agrario. No obstante, cabe destacar el mayor peso relativo que presenta la industria en las Sociedades Anónimas Laborales (36,1 por ciento) que en las Sociedades Limitadas Laborales (15,4 por ciento). Dicha

cifra está relacionada con el hecho de que en sus orígenes las primeras Sociedades Anónimas Laborales que se constituyeron pertenecían a empresas industriales que entraron en crisis¹⁷⁷.

2.1.7.4. Análisis por dimensión empresarial

Aproximadamente, el 88 por ciento de las Sociedades Laborales se pueden considerar, en relación al número de trabajadores, como empresas de muy reducida dimensión, mientras que el 71 por ciento son microempresas o incluso nanoempresas (cuando tienen tres o menos trabajadores).

Tabla - 25
Distribución de las Sociedades Laborales según clase y tamaño empresarial a 31 de diciembre de 2006

Tamaño	S.L.L	%	S.A.L	%	Total	%
0 -5	13.278	74,92	1.068	41,98	14.346	70,79
6 – 10	2.755	15,55	630	24,76	3.385	16,70
11 – 25	1.314	7,41	547	21,50	1.861	9,18
26 – 50	275	1,55	206	8,10	481	2,37
51 – 100	74	0,42	65	2,56	139	0,69
101 – 250	23	0,13	18	0,71	41	0,20
> 250	3	0,02	10	0,39	13	0,06
Total	17.722	100	2.544	100	20.266	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

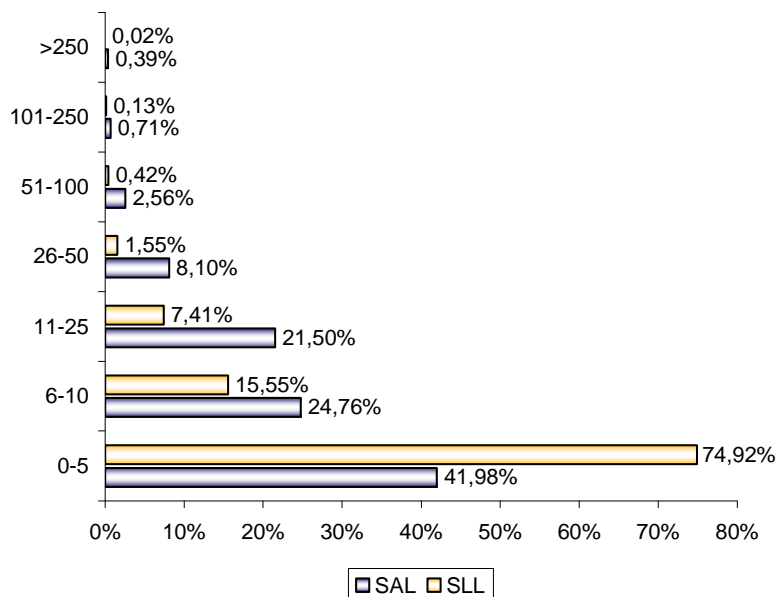
[En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:

<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Si se distingue entre Sociedades Anónimas Laborales y Sociedades Limitadas Laborales, se observa que las sociedades anónimas presentan un tamaño mayor que las Sociedades Limitadas Laborales, que tienen en el 98 por ciento de los casos menos de 25 trabajadores. En el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, el 88,25 por ciento tienen menos de 25 trabajadores, mientras que el 0,39 por ciento tienen más de 250 trabajadores. En la actualidad las Sociedades Laborales que se constituyen son de reducida dimensión, por lo que los orígenes de estas Sociedades Anónimas Laborales se corresponden a las épocas de crisis en las que los trabajadores adquirirían las empresas en las que trabajaban para evitar el desempleo.

¹⁷⁷ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 65. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet* : <<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

Gráfico - 22
Distribución de las Sociedades Laborales según clase y tamaño empresarial a 31 de diciembre de 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*: http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm

2.1.7.5. La estructura societaria y la creación de empleo¹⁷⁸.

Entre los objetivos principales de los socios que deciden constituir una Sociedad Laboral está el obtener un empleo¹⁷⁹ estable¹⁸⁰ y de calidad¹⁸¹. En este tipo de

¹⁷⁸ Las entidades de economía social en España, tanto en los períodos de auge y crecimiento del empleo (entre 1986-1990 y 1996-2001) como en los períodos de recesión y destrucción de empleo (entre 1991-1995), han mostrado una notable capacidad de creación de empleo. Véase en: CHAVES ÁVILA, R y MONZÓN CAMPOS, J.L. La economía social y el empleo. En: VVAA. *El Tercer Sector y la Economía Social*. Escuela Libre Editorial, Madrid, 2003, p. 78. A lo largo de la historia las empresas autogestionadas han permitido crear empleo, ayudando a corregir los desequilibrios del mercado de trabajo, y han permitido incrementar la productividad y democratizar la economía. Véase en: MORALES GUITÉRREZ, A. C; MONZÓN CAMPOS, J. L Y CHAVES ÁVILA, R. *Análisis económica de la empresa autogestionada*. Valencia: CIRIEC-España, 2003.

¹⁷⁹ Las Sociedades Laborales fomentan el autoempleo constituyéndose como un instrumento adecuado para la generación de empleo y la reducción del paro. Véase en: ALMIÑANA DÍAZ, E y POZUELO CAMPILLO, J. *Sociedades Laborales y Cooperativas...*, *opus cit.*

¹⁸⁰ El empleo generado por las Sociedades Laborales suele ser de carácter estable, en contraposición con la precariedad de otro tipo de contratos. Véase en: JORDÁN RODRÍGUEZ, M. Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 41.

¹⁸¹ Mientras que el 17% de los trabajadores de las empresas de trabajo asociado tenían un contrato temporal, este porcentaje en el caso de los trabajadores asalariados era del 32%. Véase en: BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J. L. (Directores). *Libro Blanco de la Economía Social en España*. Madrid: Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992. Años después se comprobó que aunque ambos porcentajes se habían incrementado, no obstante, las empresas de trabajo asociado presentaban una precariedad laboral 10 puntos porcentuales inferior al resto de

sociedades, al ser los propios trabajadores propietarios de la Sociedad Laboral, se establece un vínculo mucho más fuerte entre los trabajadores y la Sociedad Laboral que entre el resto de trabajadores asalariados y las empresas capitalistas en las que trabajan¹⁸². En estas sociedades se fomenta el sentimiento de pertenencia, de tal forma que la Sociedad Laboral en la que el socio trabajador participa aportando su trabajo, la ve como algo propio y no ajeno.

Las Sociedades Laborales se adaptan mejor a las condiciones desfavorables del entorno que las empresas capitalistas, de tal forma no suele haber ni expedientes de regulación de empleo, ni despido o reestructuraciones de plantilla. En situaciones adversas adoptan mecanismos de defensa para reducir costes, aún a costa de renunciar a parte de los beneficios.

De esta forma, las Sociedades Laborales contribuyen al crecimiento de la Economía Social en España de forma estable¹⁸³. Las Sociedades Laborales han generado una cifra de empleo en España, según los Registro de altas de la Seguridad Social a fecha de 31 de diciembre de 2006, de 130.240 puestos de trabajo, 93.137 corresponden a Sociedades Limitadas Laborales, y 37.103 a Sociedades Anónimas Laborales.

trabajadores asalariados. Véase en: TOMÁS CARPÍ, J. A y MONZÓN CAMPOS, J. L. (Directores). *Libro Blanco de la Economía Social en la Comunidad de Valencia*. Valencia: Editorial CIRIEC, 1998.

¹⁸² Las empresas de trabajo asociado tienen gran capacidad para crear empleo, y por su naturaleza, “generan una cultura de participación, corresponsabilidad y riesgo compartido, imprescindible para el éxito de las políticas de rentas y crecimiento económico”. Véase en: MONZÓN CAMPOS, J. L. Estrategias de desarrollo a través de la creación de microempresas en los nuevos yacimientos de empleo. *REVESCO*, nº 65, 1998, p. 133 – 135. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/65.impreso.pdf>>

¹⁸³ MILLANA SANSATURIO, M. Las Sociedades Laborales..., *opus cit.*

Tabla - 26
Distribución de los socios de las Sociedades Laborales registrados entre 1999 y 2006

Concepto	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006(*)
Sociedades	4.522	4.851	5.454	6.013	5.353	4.249	3.466	2.030
Socios	11.814	12.306	13.654	14.983	13.770	11.281	8.982	5.171
Trabajadores								
S.Trabajadores por Sociedad	2,61	2,54	2,50	2,49	2,57	2,65	2,59	2,55
Socios	4.775	5.099	5.733	6.226	5.318	4.277	3.509	2.006
Capitalistas								
S.Capitalistas por Sociedad	1,06	1,05	1,05	1,04	0,99	1,01	1,01	0,99
Total Socios	16.589	17.405	19.387	21.209	19.088	15.558	12.491	7.177
Total Socios por Sociedad	3,67	3,59	3,55	3,53	3,57	3,66	3,60	3,54
% Socios Trabajadores sobre Total	71,21	70,70	70,43	70,64	72,14	72,51	71,91	72,05

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*:

<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

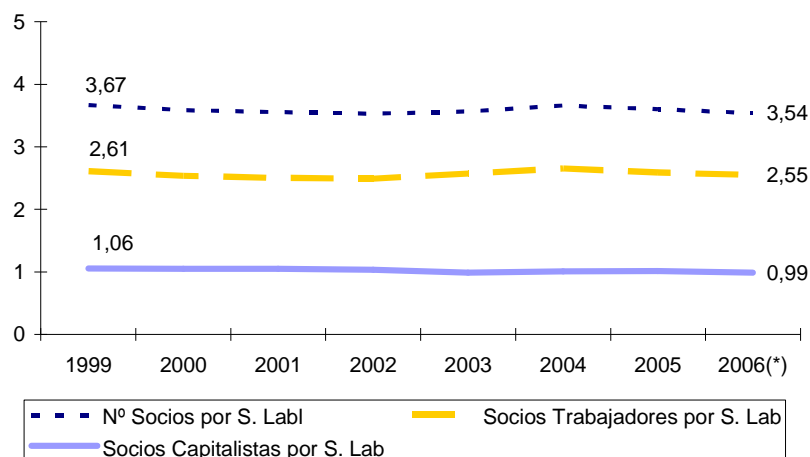
Nota: (*) De enero a septiembre.

En la tabla anterior se pone de manifiesto como el número de socios trabajadores en las Sociedades Laborales se aproxima progresivamente a dos, mientras que el número de socios capitalistas se sitúa en la unidad. Dichas cifras coinciden con el número mínimo de socios, tanto trabajadores como capitalistas, exigido en la normativa. Por tanto, la mayoría de las Sociedades Laborales se limitan a cumplir el requisito del número mínimo de socios para poder constituirse bajo esta forma jurídica. En el momento de la constitución el número de socios trabajadores y el de trabajadores suele coincidir¹⁸⁴.

¹⁸⁴ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M.
Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 59.

Gráfico - 23

Distribución de los socios de las Sociedades Laborales registrados entre 1999 y 2006(*)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*:

<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Nota: (*) De enero a septiembre.

Los socios trabajadores por sociedad han pasado de ser 7,63 en el año 1991¹⁸⁵ a ser 2,55 a finales de septiembre del año 2006, debido a la reducción de tamaño de las nuevas Sociedades Laborales constituidas.

El número de socios totales tiende a situarse en tres, de tal forma que, los socios trabajadores poseen dos tercios del capital social, mientras que el socio capitalista posee el tercio restante.

¹⁸⁵ *Íbidem*.

Tabla - 27
Distribución de los socios de las Sociedades Laborales según clase entre enero y septiembre del 2006

Concepto	SLL	%	SAL	%	Total
Sociedades	2.008	0,99	22	0,01	2.030
Socios Trabajadores	5.088	0,98	83	0,02	5.171
S.Trabajadores por Sociedad	2,53		3,77		2,55
Socios Capitalistas	1.992	0,99	14	0,01	2.006
S.Capitalistas por Sociedad	0,99		0,17		0,99
Total Socios	7.080	0,99	97	0,01	7.177
Total Socios por Sociedad	3,52		4,41		3,53
% S. Trabajadores sobre el Total	71,86		85,57		72,05

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

El número medio de socios en las Sociedades Anónimas Laborales es de 4,41; mayor que el de las Sociedades Limitadas Laborales (3,52), como consecuencia de su mayor tamaño.

Los socios trabajadores representan el 72,05 por ciento del total de socios, mientras que los socios capitalistas tienen el 27,95 por ciento restante, y el 99 por ciento de los socios pertenecen a Sociedades Laborales limitadas.

El porcentaje de socios capitalistas en las Sociedades Anónimas Laborales se ha incrementado con respecto al existente en el año 1991 como consecuencia de la reducción de la dimensión de las Sociedades Laborales¹⁸⁶.

¹⁸⁶ ASALMA. Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., *opus cit*, p. 44.

Tabla - 28

Distribución de los socios de las Sociedades Laborales según sexo entre 1999 y 2006

Concepto	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006(*)
Sociedades	4.522	4.851	5.454	6.013	5.353	4.249	3.466	2.030
Socios	11.814	12.306	13.654	14.983	13.770	11.281	8.982	5.171
Trabajadores								
Varones	8.514	8.660	9.687	10.482	9.726	8.071	6.305	3.710
Varones por Sociedad	1,88	1,79	1,78	1,74	1,82	1,90	1,82	1,83
% Varones sobre el total	72,07	70,37	70,95	69,96	70,63	71,55	70,20	71,75
Mujeres	3.300	3.646	3.067	4.501	4.044	3.210	2.677	1.461
Mujeres por Sociedad	0,73	0,75	0,73	0,75	0,76	0,76	0,77	0,72
Socios Capitalistas	4.775	5.099	5.733	6.226	5.318	4.277	3.509	2.006
Varones	1.862	2.041	2.332	2.456	2.137	1.737	1.446	853
Varones por Sociedad	0,39	0,40	0,41	0,39	0,40	0,41	0,41	0,42
% Varones sobre el total	38,99	40,03	40,68	39,45	40,18	40,61	41,21	42,52
Mujeres	2.913	3.058	3.401	3.770	3.181	2.540	2.063	1.153
Mujeres por Sociedad	0,64	0,63	0,62	0,63	0,59	0,60	0,60	0,57
Total Socios	16.589	17.405	19.387	21.209	19.088	15.558	12.491	7.177
Varones	10.376	10.701	12.019	12.938	11.863	9.808	7.751	4.563
Varones por Sociedad	2,29	2,21	2,20	2,15	2,22	2,31	2,24	2,25
% Varones sobre el total	62,55	61,48	62,00	61,00	62,15	63,04	62,05	63,58
Mujeres	6.213	6.704	7.368	8.271	7.225	5.750	4.740	2.614
Mujeres por Sociedad	1,37	1,38	1,35	1,38	1,35	1,35	1,37	1,29

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*:<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Nota: (*) De enero a septiembre.

El porcentaje de socios trabajadores varones es muy superior al de las mujeres, representando los varones sobre el número total de socios trabajadores en torno al 70 por ciento. El número medio socios trabajadores varones hasta septiembre del año 2006 fue de 1,83; mientras que el número medio de socios trabajadores mujeres se sitúa en el 0,72. La tendencia de los últimos años ha sido incrementar la presencia de la mujer en este tipo de sociedades.

En los socios capitalistas, son las mujeres las que representan el porcentaje mayor¹⁸⁷ (57,48 por ciento hasta septiembre del año 2006), no obstante la importancia de los varones se va incrementando año a año en detrimento de las mujeres. El hecho de que la mujer tenga mayor presencia que el hombre como socio capitalista, se debe, entre otras causas, al hecho de cumplir con el requisito legal para poder constituir una Sociedad Laboral. En muchos casos hay dos socios trabajadores que quieren constituir una Sociedad Laboral, pero para poder hacerlo necesitan la presencia de un tercer socio que aporte capital. La fórmula más utilizada para solventar este problema es la incorporación de un socio vinculado con lazos familiares a alguno de los socios trabajadores y cuya presencia es puramente testimonial. De ahí, que en muchos casos se incorporara la mujer de alguno de los socios trabajadores como socia capitalista.

Tabla - 29

Distribución de los socios de las Sociedades Laborales según clase y sexo entre enero y septiembre de 2006

Concepto	SLL	%	SAL	%	Total
Sociedades	2.008	98,92	22	1,08	2.030
Socios Trabajadores	5.088	98,39	83	1,61	5.171
Varones	3.646	98,27	64	1,73	3.710
Varones por Sociedad	1,81		2,91		1,83
% Varones sobre el total	71,66		77,11		71,75
Mujeres	1.442	98,70	19	1,30	1.461
Mujeres por Sociedad	0,72		0,23		0,72
Socios Capitalistas	1.992	99,30	14	0,70	2.006
Varones	849	99,53	4	0,47	853
Varones por Sociedad	0,42		0,18		0,42
% Varones sobre el total	42,62		28,57		42,52
Mujeres	1.143	99,13	10	0,87	1.153
Mujeres por Sociedad	0,57		0,45		0,57
Total Socios	7.080	98,65	97	1,35	7.177
Varones	4.495	98,51	68	1,49	4.563
Varones por Sociedad	2,24		3,09		2,25
% Varones sobre el total	63,49		70,10		63,58
Mujeres	2.585	98,89	29	1,11	2.614
Mujeres por Sociedad	1,29		1,32		1,29

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*:

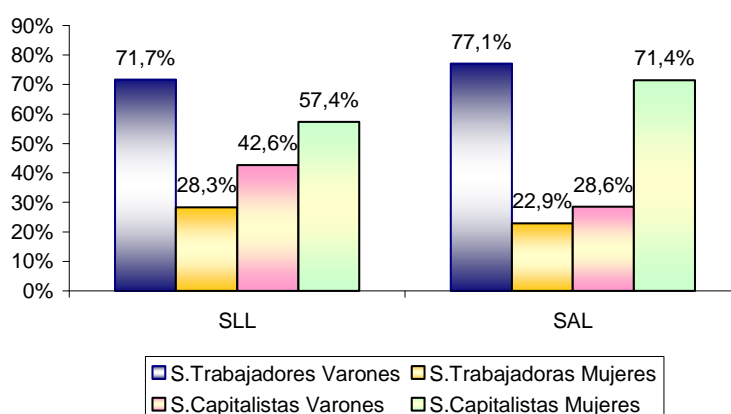
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

La mayor parte de los socios, tanto trabajadores como capitalistas, pertenecen a Sociedades Limitadas Laborales dada su mayor importancia numérica. La presencia de la mujer como socia trabajadora es mayor en las Sociedades Limitadas Laborales (28,34

¹⁸⁷ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 384.

por ciento) que en las Sociedades Anónimas Laborales (22,89 por ciento). Caso contrario ocurre cuando se analiza la presencia de la mujer como socia capitalista, donde representa el 71,43 por ciento en las Sociedades Anónimas Laborales, frente al 57,38 por ciento de las Sociedades Limitadas Laborales. Con respecto al total de socios, la importancia de la mujer es mayor en las Sociedades Limitadas Laborales (36,51 por ciento), que en las Sociedades Anónimas Laborales (29,90).

Gráfico - 24
Distribución de los socios de las Sociedades Laborales según clase y sexo entre enero y septiembre de 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
[En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*:
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

En cuanto a la creación de empleo, el número medio de trabajadores por Sociedad Laboral en situación de alta en la Seguridad Social, en el año 2006, es de 6,43; siendo de 14,58 en las Sociedades Anónimas Laborales y de 5,26 en las Sociedades Limitadas Laborales. Por tanto, se puede decir, que en términos relativos (no en absolutos), las Sociedades Anónimas Laborales contribuyen en mayor medida a la creación de empleo que las Sociedades Limitadas Laborales¹⁸⁸.

¹⁸⁸ *Íbid.*, p. 37.

Tabla - 30
Número medio de trabajadores según clase a fecha de 30 de septiembre del período comprendido entre 2003 y 2006

	2003		2004		2005		2006	
	SAL	SLL	SAL	SLL	SAL	SLL	SAL	SLL
Sociedades	3.180	15.227	2.885	16.508	2.735	17.544	2.544	17.722
Variación %			-9,28	8,41	-5,20	6,28	-6,98	1,01
Trabajadores	41.489	68.107	38.207	78.645	37.811	87.835	37.103	93.137
Variación %			-7,91	15,47	-1,04	11,69	-1,87	6,04
Trab / Sdad	13,05	4,47	13,24	4,76	13,82	5,01	14,58	5,26
Variación %			1,51	6,51	4,39	5,09	5,49	4,97

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:

<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

2.1.7.5.1. Características de los trabajadores en situación de alta de la Seguridad Social.

En este epígrafe se analizan las características que presentan los trabajadores de este tipo de sociedades, en relación con su antigüedad en la empresa, su edad, el sector de actividad, la localización y el tamaño de la Sociedad Laboral en la que desempeñan su trabajo.

2.1.7.5.1.1. Antigüedad

En el caso de las Sociedades Limitadas Laborales, en el año 2006 la mayor parte de los trabajadores (el 35,4 por ciento) tienen una antigüedad en la empresa inferior a 6 meses, mientras que sólo el 9 por ciento llevan en la empresa más de 5 años. Sin embargo, en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, la mayor parte de los trabajadores (el 38 por ciento) tienen una antigüedad en la empresa superior a 5 años. Las Sociedades Anónimas Laborales cuentan con mayor tradición histórica que las Sociedades Limitadas Laborales, por lo que esta es una de las causas que explican este hecho.

Tabla - 31
Distribución de los trabajadores de las Sociedades Laborales según antigüedad entre 2003 y 2006 en porcentaje

	2003		2004		2005		2006	
Antigüedad	SAL	SLL	SAL	SLL	SAL	SLL	SAL	SLL
Hasta 6 m	19,8	39,6	18,2	38,6	21,2	39,6	18,8	35,4
De 6 m a 1 año	10,0	18,4	9,1	16,8	8,6	15,0	9,4	16,7
De 1 a 3 años	25,1	29,6	24,6	29,3	17,5	27,3	18,9	26,7
De 3 a 5 años	13,1	10,2	12,0	10,8	15,8	11,8	15,1	12,3
Más de 5 años	31,9	2,2	36,1	4,4	36,9	6,4	38,0	9,0

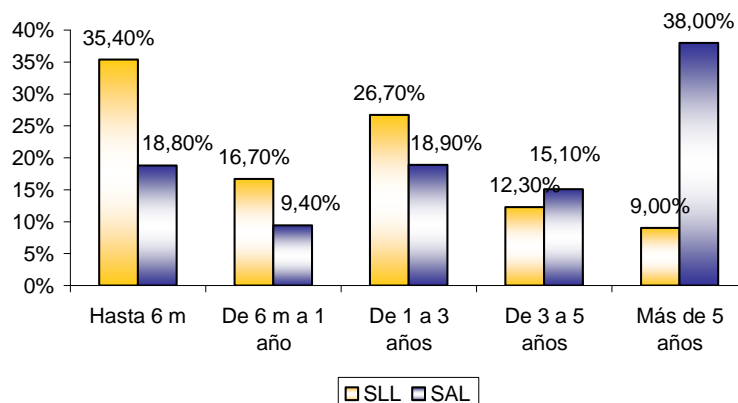
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Es importante señalar que en el caso de las Sociedades Limitadas Laborales en el año 2006 el 48 por ciento de los trabajadores tienen una antigüedad superior a un año, mientras que en las Sociedades Anónimas Laborales ese mismo porcentaje es del 72 por ciento.

Un dato positivo que corrobora la estabilidad del empleo creado en las Sociedades Laborales, es que tanto en las Sociedades Limitadas Laborales como en las Sociedades Anónimas Laborales, el porcentaje de trabajadores con antigüedad superior a 3 años se ha ido incrementando. Así, ha pasando del 45 por ciento en las Sociedades Anónimas Laborales, y del 12,4 en las Sociedades Limitadas Laborales en el año 2003, al 53,1 y al 21,3 por ciento, respectivamente, en el año 2006. Lo que ha supuesto un incremento del 18 por ciento en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, y del 71,77 por ciento en las Sociedades Limitadas Laborales.

Gráfico - 25

Distribución de los trabajadores de las Sociedades Laborales según antigüedad a 31 de diciembre del 2006 en porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*: http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm

Si se analizan los trabajadores en función del año de alta en la Seguridad Social, se observa que el 76,5 por ciento de los trabajadores se dieron de alta a partir del año 1998, coincidiendo con la entrada en vigor de la nueva Ley de Sociedades Laborales.

Tabla - 32

Trabajadores según clase y año de alta en la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2006

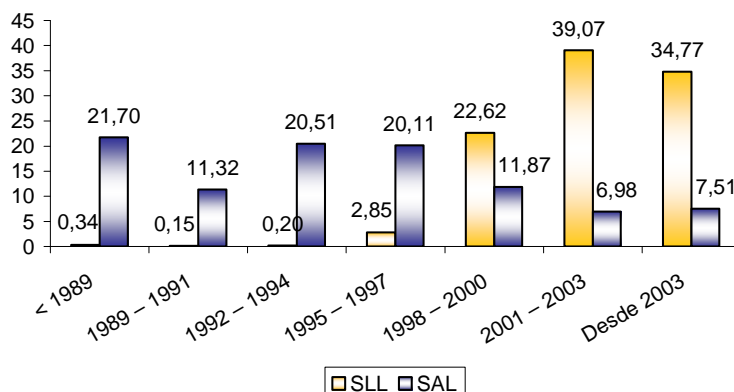
Años de Alta	S.L.L	%	S.A.L	%	Total	%
< 1989	313	0,34	8.053	21,70	8.366	6,42
1989 – 1991	136	0,15	4.201	11,32	4.337	3,33
1992 – 1994	188	0,20	7.609	20,51	7.797	5,99
1995 – 1997	2.656	2,85	7.462	20,11	10.118	7,77
1998 – 2000	21.071	22,62	4.403	11,87	25.474	19,56
2001 – 2003	36.389	39,07	2.588	6,98	38.977	29,93
Desde 2003	32.384	34,77	2.787	7,51	35.171	27,00
Total	93.137	100	37.103	100	130.240	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*: http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm

Si se analizan por separado los trabajadores de las Sociedades Limitadas Laborales y de las Sociedades Anónimas Laborales, se puede ver que el año 1998 supuso el punto crítico a partir del cual se produciría un crecimiento exponencial del número de trabajadores de las Sociedades Limitadas Laborales que se daban de alta, frente a una drástica reducción en el número de trabajadores de las Sociedades Anónimas Laborales que también lo hacían.

Gráfico - 26

Sociedades Laborales que perviven en función del año de alta en la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
[En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

2.1.7.5.1.2. Edad.

Como consecuencia de la estabilidad del empleo generado por las Sociedades Laborales, la tendencia cada año es al incremento progresivo del peso relativo de los tramos de mayor edad, tanto en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales como en las Sociedades Limitadas Laborales. No obstante, como consecuencia de su más reciente historia y de su mayor número de constituciones en los últimos años, los trabajadores de las Sociedades Limitadas Laborales son más jóvenes.

Tabla - 33

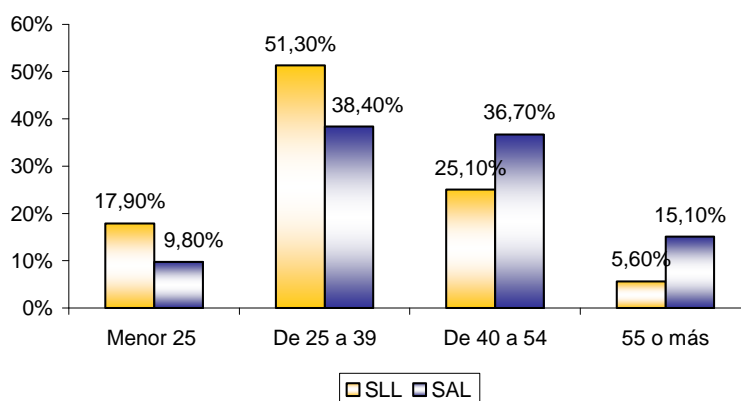
Distribución de los trabajadores de las Sociedades Laborales según la edad entre 2003 y 2006 en porcentaje

Edad	2003		2004		2005		2006	
	SAL	SLL	SAL	SLL	SAL	SLL	SAL	SLL
Menor 25	11,6	19,1	10,5	18,6	9,5	17,9	9,8	17,9
De 25 a 39	40,2	52,2	39,4	52,3	39,0	52,5	38,4	51,3
De 40 a 54	35,4	23,2	36,1	23,8	36,8	24,3	36,7	25,1
55 o más	12,8	5,1	14,0	5,3	14,7	5,3	15,1	5,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
[En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

Las Sociedades Laborales cada año incrementan en sus plantillas el peso relativo de los trabajadores mayores de 45 años, que en otras empresas capitalistas son expulsados. Por tanto, las Sociedades Laborales pueden representar una vía de salida del desempleo para los colectivos de más de 45 años tras la expulsión de sus anteriores empleos¹⁸⁹.

Gráfico - 27
Distribución de los trabajadores de las Sociedades Laborales según la edad a 31 de diciembre del 2006 en porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

2.1.7.5.1.3. Sector de Actividad.

La mayor parte de los trabajadores pertenecen al sector servicios (46,1 por ciento), seguido de la construcción con el 28,2 por ciento, la industria con el 24 por ciento, y la agricultura con el 1,7 por ciento. No obstante, si se analizan por separado los trabajadores de las Sociedades Anónimas Laborales y los de las Sociedades Limitadas Laborales, se observa en el caso de las primeras la mayor parte de los trabajadores pertenecen a la industria (el 43,5 por ciento), seguido del sector servicios que concentra al 42,8 por ciento de los trabajadores. Sin embargo, en el caso de las Sociedades Limitadas Laborales, al sector servicios pertenecen el 47,5 por ciento de los trabajadores, siendo la construcción (con el 34,4 por ciento) el segundo sector de mayor

¹⁸⁹ MARTÍN LÓPEZ, S. Las empresas de participación ante el reto de la gestión del cambio demográfico. *REVESCO*, nº 88, 2006, p. 99-127. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de marzo de 2007]. Disponible en Internet en: <<http://www.ucm.es/info/revesco/txt/26.pdf>>

relevancia. En ambos casos, el sector que presenta una importancia residual es la agricultura.

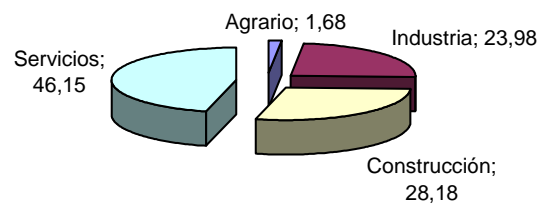
Tabla - 34
Distribución de trabajadores de las Sociedades Laborales según clase y sector a 31 de diciembre de 2006

Sector	SLL	%	SAL	%	Total	%
Agrario	1.798	1,93	392	1,06	2.190	1,68
Industria	15.092	16,20	16.143	43,51	31.235	23,98
Construcción	32.037	34,40	4.669	12,58	36.706	28,18
Servicios	44.210	47,47	15.899	42,85	60.109	46,15
Total	93.137	100	37.103	100	130.240	100

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

El hecho de que en las Sociedades Anónimas Laborales la mayor parte de los trabajadores pertenezcan a la industria, está relacionado con los orígenes de las primeras Sociedades Laborales.

Gráfico - 28
Distribución de trabajadores de las Sociedades Laborales según clase y sector a 31 de diciembre de 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

2.1.7.5.1.4. Localización.

La mayor parte de los trabajadores se concentran en Andalucía (22,58 por ciento), el País Vasco (10,51 por ciento) y Madrid (10,20 por ciento). Si se analizan por separado las Sociedades Anónimas Laborales y las Sociedades Limitadas Laborales, se observa que en las primeras la mayor parte de los trabajadores pertenecen a las comunidades autónomas de el País Vasco (24,13 por ciento), Cataluña (11,86 por ciento) y Andalucía (10,35 por ciento). En el caso de las Sociedades Limitadas Laborales la mayor parte de los trabajadores están en Andalucía (27,46 por ciento), Madrid (10,86 por ciento) y Comunidad Valenciana (9,04 por ciento).

Tabla - 35
Distribución de los trabajadores por Comunidades Autónomas y clase a 31 de diciembre del 2006

C.Autónoma	SLL	%	SAL	%	Total	%
Andalucía	25.573	27,46	3.841	10,35	29.414	22,58
Aragón	2.402	2,58	587	1,58	2.989	2,29
Asturias	2.194	2,36	1.315	3,54	3.509	2,69
Baleares	897	0,96	233	0,63	1.130	0,87
Canarias	3.000	3,22	558	1,50	3.558	2,73
Cantabria	717	0,77	683	1,84	1.400	1,07
C.Mancha	8.327	8,94	2.657	7,16	10.984	8,43
C.León	3.725	4,01	1.550	4,18	5.285	4,06
Cataluña	7.930	8,51	4.401	11,86	12.331	9,47
C.Valenciana	8.418	9,04	3.046	8,21	11.464	8,80
Extremadura	1.712	1,84	1.352	3,64	3.064	2,35
Galicia	4.674	5,02	1.391	3,75	6.065	4,66
Madrid	10.117	10,86	3.162	8,52	13.279	10,20
Murcia	6.262	6,72	1.264	3,41	7.526	5,78
Navarra	2.169	2,33	1.888	5,09	4.057	3,12
País Vasco	4.741	5,09	8.952	24,13	13.693	10,51
La Rioja	240	0,26	180	0,49	420	0,32
Ceuta y Melilla	29	0,03	43	0,12	72	0,06
Total	93.137	100	37.103	100	130.240	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:

<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

2.1.7.5.1.5. Tamaño empresarial.

La mayor parte del empleo se genera en las empresas de menor dimensión, dado que son las más numerosas. Así, las empresas con menos de 25 trabajadores concentran aproximadamente el 70 por ciento del total de trabajadores de las Sociedades Laborales.

Tabla - 36
Distribución del número de trabajadores de las Sociedades Laborales según clase y tamaño empresarial a 31 de diciembre del 2006

Tamaño	S.L.L	%	S.A.L	%	Total	%
0 -5	33.419	35,88	3.138	8,46	36.557	28,07
6 – 10	20.483	21,99	4.865	13,11	25.348	19,46
11 – 25	19.956	21,43	8.665	23,35	28.621	21,98
26 – 50	9.406	10,10	7.264	19,58	16.670	12,80
51 – 100	4.992	5,36	4.527	12,20	9.519	7,31
101 – 250	3.288	3,53	3.042	8,20	6.330	4,86
> 250	1.593	1,71	5.602	15,10	7.195	5,52
Total	93.137	100	37.103	100	130.240	100

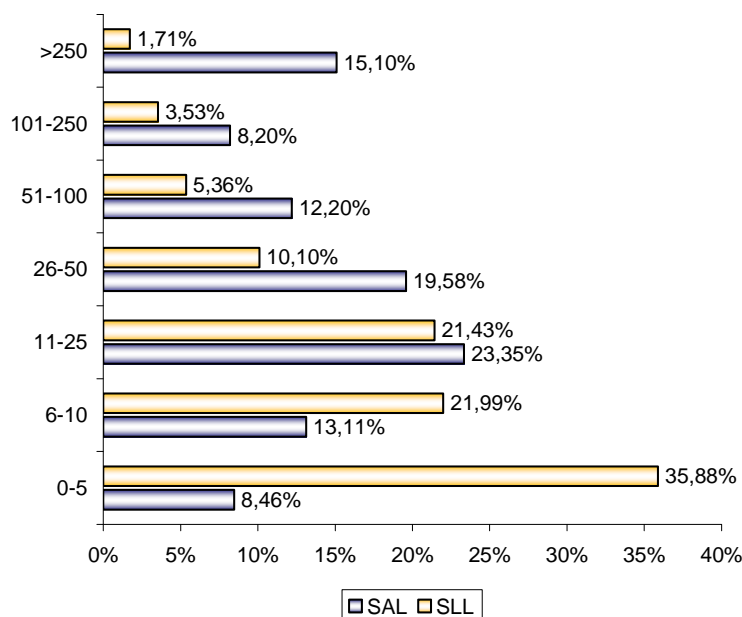
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

[En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:

<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

En el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, al caracterizarse por presentar un tamaño mayor que las Sociedades Limitadas Laborales, los trabajadores no se concentran tanto en el primer tramo sino que se distribuyen entre los tramos de mayor tamaño. De hecho, en las empresas de mayor tamaño trabajan el 15,10 por ciento de los trabajadores, frente al 8,46 por ciento que lo hacen en las empresas de menor dimensión.

Gráfico - 29
Distribución del número de trabajadores de las Sociedades Laborales según clase y tamaño empresarial a 31 de diciembre de 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
[En línea]. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. Disponibles en *Internet*:
<http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

2.1.7.6. Supervivencia de las Sociedades Laborales

Los datos empíricos ponen de manifiesto que entre la tasa de entrada de empresas y el tamaño de las mismas existe una relación inversa, además, cuanto menor sea la dimensión inicial de la empresa, menores son las tasas de supervivencia. Ello se debe a las dificultades para afrontar las circunstancias adversas, así como para obtener financiación y atraer inversores, para conseguir una cartera inicial de clientes, o contar con el personal adecuado¹⁹⁰. Con el objetivo de analizar la relación entre la edad de la empresa y su tasa de mortalidad se utilizan las funciones de riesgo y supervivencia. Así, las funciones de riesgo tratan de estimar como se relacionan la edad de la empresa y la probabilidad de que una empresa salga del mercado, obteniéndose como resultado la probabilidad de que la empresa cierre en un determinado período de tiempo. Por otra parte, la función de supervivencia permite estimar la probabilidad de que la empresa

¹⁹⁰ CÁMARAS. FUNDACIÓN INCYDE. La creación de empresas en España. Análisis por Regiones y Sectores. *Servicio de Estudios. Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España y fundación INCYDE*, 2001, p. 24. [En línea]. [Fecha de consulta: 28 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/crea_emp/creacion.pdf>

sobreviva en un determinado período. Según las estimaciones de la función de riesgo, cuando mayor es la antigüedad de la empresa, menor es el riesgo de desaparición de la misma. Así, la probabilidad de cierre es mayor cuanto más joven sea la empresa y menor sea su tamaño empresarial¹⁹¹. Por otra parte, la supervivencia de la empresa está relacionada con su antigüedad, pero no con el año en el que se crea. Las mayores tasas de mortalidad de las empresas tienen lugar durante los tres o cuatro primeros años de vida, a partir de ahí, a medida que pasa el tiempo, la experiencia y habilidades adquiridas por los empresarios hacen que se reduzcan las probabilidades de que la empresa desaparezca del mercado¹⁹². Con el objetivo de prolongar su supervivencia, las empresas españolas han de aumentar su competitividad¹⁹³ a través de la utilización de factores intensivos en capital humano, tecnología, innovación o calidad¹⁹⁴.

El 70,22 por ciento de las Sociedades Laborales que continúan con actividad se constituyeron a partir del año 2001, no obstante si se analizan por separado las Sociedades Anónimas Laborales y las Sociedades Limitadas Laborales, los resultados difieren. Así, el 77,98 por ciento de las Sociedades Anónimas Laborales se dieron de alta antes del año 1997, mientras que en el caso de las Sociedades Limitadas Laborales su historia es más reciente.

¹⁹¹ SPLETZER, J. The Contribution of Establishment Births and Deaths to Employment Growth. *Bureau of Labour Statistics*, Working Paper 310, marzo, 1998. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.bls.gov/ore/pdf/ec980020.pdf>>.

¹⁹² El número de empresas que se crean en España cada año se encuentra aproximadamente entre las 350.000 y las 400.000, mientras que el número de empresas que desaparecen se sitúa en torno a 250.000. Véase en: CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO. La empresa en España. *Servicio de Estudios*, 2006, p. 3 y 7. [En línea]. [Fecha de consulta: 5 de abril]. Disponible en *Internet*: <https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/empresa/empresa06.pdf>

¹⁹³ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Hacia la excelencia empresarial con base en la competitividad. *ASALMA*, nº 3, septiembre-octubre, 2002, p. 24.

¹⁹⁴ *Íbid.*, p. 10.

Tabla - 37
Sociedades Laborales en función del año de alta en la Seguridad Social a 30 de septiembre de 2006

Años de Alta	S.L.L	%	S.A.L	%	Total	%
< 1989	21	0,12	449	17,65	470	2,32
1989 – 1991	17	0,10	324	12,74	341	1,68
1992 – 1994	24	0,14	638	25,08	662	3,27
1995 – 1997	187	1,06	572	22,48	759	3,75
1998 – 2000	3.404	19,21	280	11,01	3.684	18,18
2001 – 2003	6.770	38,20	150	5,90	6.920	34,15
Desde 2003	7.299	41,19	131	5,15	7.430	36,66
Total	17.722	100,00	2.544	100,00	20.266	100,00

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [Fecha de consulta: 4 de abril de 2007]. [En línea]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

En la tabla siguiente se analizan el porcentaje de sociedades anónimas y limitadas laborales en función del número de años de supervivencia en el mercado.

Tabla - 38
Supervivencia media en años de las Sociedades Laborales en porcentaje respecto al origen desde el año 1997 al 2005

Años	SLL	SAL
1	89,61	88,22
2	78,51	80,72
3	67,13	75,44
4	58,27	67,17
5	51,82	58,22
6	46,31	51,39
7	41,98	43,97
8	41,10	39,66
9	34,83	34,29
10		30,40
11		27,63
12		24,18

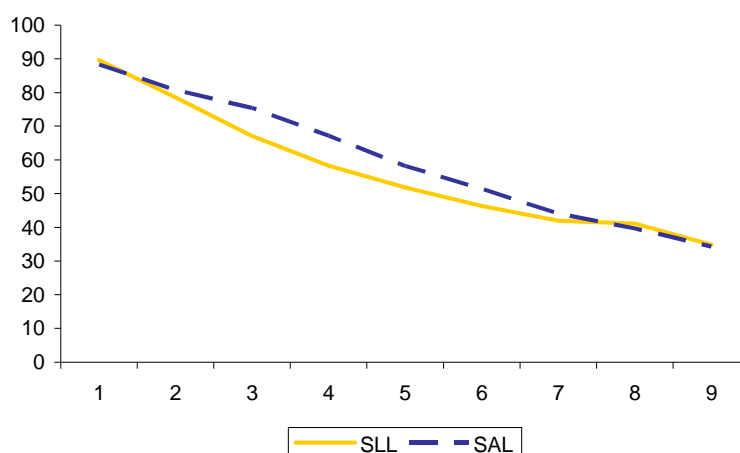
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

El 34,83 por ciento de las Sociedades Limitadas Laborales y el 34,29 por ciento de las Sociedades Anónimas Laborales sobreviven nueve años, mientras que más de la mitad sobreviven los cinco años¹⁹⁵. En relación con los datos del año anterior se han

¹⁹⁵ Entre las causas que contribuyen a explicar la mayor supervivencia de las empresas que son propiedad de los trabajadores se encuentra la estabilidad laboral, al implicarse el trabajador en mayor medida en la empresa. Véase en: PARK, R; KRUSE, D y SESIL, J. Does employment ownership enhance firm survival?. En: PÉROTIN, V y ROBINSON, A. (Ed.). *Employee Participation, Firm Performance and*

incrementado los años de supervivencias medios de las Sociedades Laborales, lo que representa un dato positivo¹⁹⁶.

Gráfico - 30
Supervivencia en años de las Sociedades Laborales en porcentaje respecto al origen



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [En línea]. [Fecha de consulta: 24 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*: <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>

2.1.8. Las Sociedades Laborales en el ámbito de la Unión Europea

La Sociedad Laboral es una fórmula jurídica que tiene su origen en España, y que está regulada por el ordenamiento jurídico español. Esta forma jurídica, como tal, no tiene réplica en ninguno de los estados miembros de la Unión Europea¹⁹⁷. No obstante, el hecho de que no existan Sociedades Laborales de “derecho” no quiere decir que no existan de “hecho”. De esta forma, todas aquellas empresas europeas en las que se cumplan los requisitos establecidos por la normativa para que una sociedad pueda obtener el calificativo de laboral:

Survival. Vol. 8. Advances in Economic Analysis of Participatory and Labour-Managed Firms. Greenwich: JAI Press, 2004.

¹⁹⁶ La evidencia empírica pone de manifiesto la mayor supervivencia de las empresas controladas por los trabajadores (LMFs). Véase en: NEARY, H. M y ULPH, D. Strategic Investment and the Co-Existence of Labour-Managed and Profit-Maximising Firms. *The Canadian Journal of Economics*, vol. 30, n° 2, mayo, 1997, p. 308-328.

¹⁹⁷ Existen algunas semejanzas con la Société anonyme à participation ouvrière (SAPO) francesa regulada por la Ley 24 de julio de 1867 y modificada por la Ley de 1977, como por ejemplo: la existencia de acciones reservadas al capital y al trabajo, se pueden constituir *ex novo* o a partir de una preexistente, los poderes públicos han establecido medidas para su fomento. No obstante, sus objetivos finales difieren, y además en el caso de las SAPO, las acciones del trabajo tienen una posición subordinada a las de capital. Véase un análisis más detallado en: CANO LÓPEZ, A. *Teoría Jurídica de la Economía Social...*, *opus cit.*, p. 246-248.

- Los socios trabajadores, vinculados a la sociedad con un contrato laboral de carácter indefinido, posean la mayor parte del capital social.
- La participación de cada socio individual no supere el 33 por ciento del capital social.
- Los trabajadores no socios con contrato indefinido no superen entre el 15 y el 25 por ciento del total de horas año trabajadas por los socios trabajadores.

Podrían equipararse a la figura de la Sociedad Laboral¹⁹⁸. Así, con el objetivo de difundir esta figura jurídica en el ámbito europeo para darla a conocer y promover su regulación en los estados miembros, la Confederación Española de Sociedades Anónimas Laborales (CONFESAL) se integró como miembro de la Federación Europea de Accionistas Asalariados (*European Federation of Employee Shareownership (EFES)*) y de la Confederación Europea de Cooperativas de Producción y Empresas Participadas (CECOP).

La Unión Europea insta a los estados miembros a fomentar los planes de participación financiera de los trabajadores en las empresas en las que trabajan, y propone la figura de la Sociedad Laboral como modelo a seguir. Esta recomendación de la Unión Europea podría, en un futuro próximo, impulsar la difusión y desarrollo de las Sociedades Laborales en los distintos países miembros. De hecho, y gracias al trabajo realizado por CONFESAL, el gobierno de Bélgica¹⁹⁹ ha sido el primero en mostrar interés por las Sociedades Laborales españolas, con el objetivo de crear empresas similares en las regiones de Bruselas y Valonia para reactivar el empleo y la pequeña industria. Dentro de sus planes, también figura la elaboración de normativa. La figura de la Sociedad Laboral también ha suscitado interés en Reino Unido e Italia.

¹⁹⁸ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación..., *opus cit.*

¹⁹⁹ El 21 de marzo del año 2003 se celebró un encuentro en el Senado federal de Bélgica titulado “Las Sociedades Laborales: ¿Un modelo para Bélgica?”. Participaron representantes del gobierno central y de las administraciones territoriales federadas de Bélgica, siendo CONFESAL el encargado de presentar la experiencia española en los ámbitos tanto legales, como financieros, así como con casos de empresas reales. El objetivo era establecer la posibilidad de legislar y promover un modelo de empresa participada en Bélgica. Véase en: MILLANA SANSATURIO, M. Las Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 85.

2.2. MARCO LEGAL

A continuación se analiza el marco legislativo que ha regulado la figura de las Sociedades Laborales desde la aparición de la primera Sociedad Anónima Laboral hasta la actualidad.

2.2.1. Antecedentes legales

El origen de la primera Sociedad Laboral se remonta al año 1964²⁰⁰ cuando nació la Sociedad Anónima Laboral de Transportes Urbanos de Valencia (SALTUV). A partir de ese momento fueron muchas las empresas en crisis que hicieron uso de esta figura jurídica con el objeto de eludir su cierre²⁰¹. En estos casos, eran los propios trabajadores los que se hacían cargo de las empresas mediante su adquisición pasando de ser simples asalariados a convertirse en socios trabajadores de las propias empresas en las que trabajaban²⁰². De esta forma, se evitó la destrucción masiva de puestos de trabajo.

Estas Sociedades Anónimas Laborales que surgían durante la década de los setenta eran fruto de la transformación de otras sociedades preexistentes, y se caracterizaban por tener un tamaño empresarial medio y pertenecer a la industria. Por tanto, en su mayor parte se localizaban en las comunidades autónomas del País Vasco y Cataluña. Las Órdenes Ministeriales que aprobaron los planes de inversión del antiguo Fondo Nacional de Protección al Trabajo²⁰³ a cargo del Ministerio de Trabajo²⁰⁴, eran las que establecían

²⁰⁰ ESPAÑA. LEY de 28 de diciembre de 1963, en el artículo 4.6, aprueba el I Plan de Desarrollo que contempla la transformación de empresas nacionales en Sociedades Laborales.

²⁰¹ MILLANA SANSATURIO, M. Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL). Las Sociedades Laborales, un modelo de creación de riqueza. En: ARGUDO, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963 – 2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2003, p. 433-456.

²⁰² Las empresas controladas por los trabajadores (LMFs) suelen tener su origen en la reorganización de empresas capitalistas (PMFs) en momentos de insolvencia. Véase en: MIYAZAKI, H. On Success and Dissolution of the Labour-managed Firm in the Capitalist Economy. *The Journal of Political Economy*, vol. 92, nº 5, octubre, 1984, p. 909-931.

²⁰³ Véase la relación entre dicho fondo y las Sociedades Laborales en: VICENT CHULIÁ, F. Instituciones cooperativas y formas de trabajo asociado. *Cuadernos de la Cátedra de derecho del Trabajo*, Facultad de Derecho de Valencia, 1971.

²⁰⁴ ESPAÑA. LEY 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean fondos nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro, *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de julio. Entre dichos fondos se encontraba el Fondo Nacional de Protección al Trabajo, que era el encargado de: “Conceder auxilios necesarios a aquellos trabajadores que, de acuerdo con la legislación vigente, cesen en su relación laboral por aplicación de los planes que para una mayor racionalización del trabajo y para el

la regulación de estas sociedades²⁰⁵. Mediante una Orden Ministerial anual se determinaban las condiciones que debían cumplir las sociedades civiles y mercantiles para ser reconocidas como laborales y tener acceso a determinadas ayudas, de la misma forma que las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. El XVIII Plan de 1979 preparó el terreno para la promulgación de la futura Ley sobre Sociedades Anónimas Laborales estableciendo los requisitos que debían cumplir las sociedades anónimas para poder ser consideradas como “laborales”²⁰⁶.

La aprobación de la Ley 15/1986²⁰⁷, teniendo en cuenta el artículo 129.2 de la Constitución española²⁰⁸: “los poderes públicos establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”, aportó a estas empresas la seguridad jurídica de la que carecían hasta ese momento. Esta Ley define a las Sociedades Anónimas Laborales²⁰⁹ como “sociedades en las que al menos el 51 por cien del capital social pertenezca a los trabajadores que presten en ella sus servicios retribuidos en forma directa, personal, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido y en jornada completa”. De esta forma, los socios trabajadores son los propietarios de la mayoría del capital social, no obstante, la propia Ley establece que ninguno de los socios puede poseer más del 25 por cien del capital social²¹⁰. La regulación de los aspectos no recogidos en esta norma se regirían según lo establecido para el resto de sociedades anónimas²¹¹. En el año 1986 también se aprueba el Real Decreto 2229/1986 sobre el Registro Administrativo de las Sociedades Anónimas Laborales²¹², con el objetivo de que la Administración supervise que se cumplen los requisitos que establece la Ley 15/1986 para obtener la calificación de “laboral”.

desarrollo y mejoramiento de sus instalaciones, presenten las empresas o sectores completos de una rama industrial y sean aprobados por el gobierno”.

²⁰⁵ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 50-53.

²⁰⁶ *Ibid.*, p. 52.

²⁰⁷ ESPAÑA. LEY 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, *Boletín Oficial del Estado*, nº 103, de 30 de abril.

²⁰⁸ ESPAÑA. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, de 27 de diciembre de 1978, *Boletín Oficial del Estado*, nº 311, de 29 de diciembre.

²⁰⁹ ESPAÑA. LEY 15/1986..., *opus cit.*, artículo 1.

²¹⁰ *Ibid.*, artículo 5.

²¹¹ ESPAÑA. LEY de Régimen Jurídico de las Sociedades Anónimas, de 17 de julio de 1951. *Boletín Oficial del Estado*, de 18 de julio.

²¹² ESPAÑA. REAL DECRETO 2229/1986, de 24 de octubre, sobre Registro Administrativo de las Sociedades Anónimas Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, nº 259, de 29 de octubre.

Las Sociedades Anónimas Laborales que se constituyen a partir de este momento, difieren de las surgidas en el período anterior al ser de nueva creación (“*ex novo*”), y no crearse a partir de la reconversión de sociedades anónimas preexistentes en crisis. Estas nuevas Sociedades Anónimas Laborales, que fomentan la participación de los trabajadores en la empresa, se caracterizan por su reducido tamaño empresarial y por desarrollar su actividad empresarial mayoritariamente en el sector servicios, ya no en el sector industrial, así como por tratar de aprovechar tanto las ventajas fiscales como las ayudas ofrecidas por la administración.

En el año 1989, se aprobaron la Ley 19/1989²¹³ de reforma de la legislación mercantil y el Real Decreto Legislativo 1564/1989²¹⁴ por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas. La nueva normativa no era específica sobre Sociedades Anónimas Laborales, pero sí las afectaba en la medida que los aspectos no regulados por la Ley 15/1986 quedaban supeditados a los establecido en ellas. Entre las novedades de la ley citada previamente cabe destacar que se eleva la cifra de capital social mínimo exigido para la constitución de las sociedades anónimas, lo que se tradujo en una reducción en la creación de sociedades anónimas, incluidas las laborales²¹⁵. Las Sociedades Anónimas Laborales que se constituían presentaban características similares a las de la etapa anterior: empresas de nueva creación, de reducido tamaño empresarial, y pertenecientes en su mayoría al sector servicios.

2.2.2. Legislación vigente

La aprobación de la Ley 2/1995²¹⁶ de Sociedades de Responsabilidad Limitada otorgaba a estas empresas mayor flexibilidad que a las sociedades anónimas, debido a la menor cifra mínima de capital social exigido y a los menores gastos de constitución,

²¹³ ESPAÑA. LEY 19/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las directivas de la Comunidad Económica Europea (CEE) en materia de sociedades. *Boletín Oficial del Estado*, nº 178, de 27 de julio.

²¹⁴ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas. *Boletín Oficial del Estado*, nº 310, de 27 de diciembre.

²¹⁵ Desde su promulgación se redujo la constitución de Sociedades Anónimas Laborales, mientras que se incrementó la creación de Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. Véase en: BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J. L (directores). *Informe sobre la situación de las cooperativas y las Sociedades Laborales en España*. Valencia: INFES, 1996.

²¹⁶ ESPAÑA. LEY 2/1995, *opus cit.*

entre otros aspectos. Las Sociedades Laborales no podían mantenerse ajenas a la nueva realidad, de tal forma que se promulgó la Ley 4/1997²¹⁷ de Sociedades Laborales, para adaptar la legislación de las Sociedades Laborales a las nuevas demandas sociales. Esta Ley surge tras la publicación del Libro Blanco de la Comisión Europea sobre “Crecimiento, competitividad y empleo” en el que se plasma la preocupación por el problema del desempleo y se fomentan medidas de creación de empleo mediante las pequeñas y medianas empresas (PYMES)²¹⁸. Entre las novedades de esta ley cabe destacar también, el aumento del límite máximo en la participación del capital social por parte de los socios trabajadores, pasando del 25 por ciento del capital social, al 33 por ciento del mismo. Esta circunstancia implica que el número mínimo de socios se reduce de cuatro a tres.

La aprobación de esta ley permitió la creación, no sólo de Sociedades Anónimas Laborales, sino también de Sociedades Limitadas Laborales. A partir de este momento tiene lugar la convivencia de ambos tipos de Sociedades Laborales. Las Sociedades Laborales que se constituyen desde este momento y hasta la actualidad están reguladas por la citada Ley 4/1997 de Sociedades Laborales²¹⁹ y por el Texto Refundido de la ley de Sociedades Anónimas, en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, o por la Ley 2/1995 de Sociedades de Responsabilidad Limitada, en el caso de las Sociedades Limitadas Laborales. Además de regirse según lo dispuesto en el Real Decreto 2144/1998²²⁰ sobre el Registro Administrativo, y en el Código de Comercio²²¹ español.

La Ley 4/1997 supuso un punto de inflexión en la evolución de las Sociedades Laborales, de tal forma que por una parte, impulsó la creación de Sociedades Limitadas Laborales, debido a las menores exigencias del capital social mínimo, mientras que la constitución de Sociedades Anónimas Laborales, cuyo crecimiento ya se había

²¹⁷ ESPAÑA. LEY 4/1997, *opus cit.*

²¹⁸ ANDRÉS NAVARRETE, J.M. Asociación Aragonesa de Sociedades Laborales (ASES). Las empresas laborales: evolución histórica y perspectivas en España y Aragón. En: ARGUDO, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963 – 2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2003, p. 457 – 471.

²¹⁹ CANO LÓPEZ, A. Reflexiones acerca de un “nuevo” instrumento societario: la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales. *Revista de Derecho de Sociedades*, 1997, p. 194-213.

²²⁰ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, nº 246, de 14 de octubre.

²²¹ ESPAÑA. REAL DECRETO de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio.

ralentizado en el período anterior, entró en declive. No obstante, en términos netos el balance fue positivo, así, en el año 1997 se constituyeron 1.315 Sociedades Laborales, que frente a las 706 constituidas en el año anterior, supuso un incremento del 86,26 por ciento²²².

A partir de este momento, y tal y como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de las Sociedades Laborales que se constituyen utilizan la fórmula jurídica de las Sociedades Limitadas Laborales, caracterizándose por ser de nueva creación, por su reducida dimensión empresarial, siendo en la mayoría de los casos microempresas o nanoempresas²²³, y desarrollando su actividad principalmente en el sector servicios²²⁴.

La Ley 4/1997 cumple en 2007 diez años sin que haya sufrido modificaciones sustanciales desde su entrada vigor²²⁵. No obstante, en el año 2004, se creó una Comisión de Trabajo con el objetivo de modificar algunos de sus puntos. La propuesta para reformar la normativa²²⁶, por parte de la Confederación Empresarial de Sociedades Anónimas Laborales (CONFESAL), cuenta con el visto bueno de la mayoría de sus organizaciones asociadas. Entre los aspectos a modificar con el objetivo de adaptar la legislación al nuevo marco económico se encuentran los siguientes²²⁷:

- La limitación en la participación en el capital social en función del tipo de socio con el objetivo de que el control de la sociedad radique en los socios trabajadores. Dicha limitación debería plantearse en términos del “número de votos” que es lo que garantiza dicho control.

²²² MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: < <http://www.mtas.es/Empleo/economia-soc/>>.

²²³ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Sociedad Laboral como nanoempresa..., *opus cit.*, p. 24.

²²⁴ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 52.

²²⁵ Han tenido lugar tres modificaciones leves relativas a la clarificación del régimen de encuadramiento en la Seguridad Social de los socios y administradores, al establecimiento del valor razonable como criterio para aumentar la transparencia en la transmisión de los títulos, y la concreción de la forma de computar las horas trabajadas por los trabajadores. Véase en: ASALMA. Reforma de la Ley 4/1997. ASALMA, nº 13, marzo, 2005, p. 22 – 23.

²²⁶ Esta propuesta de CONFESAL se presentó al director general de Economía Social, Juan José Barrera, el día 19 de octubre de 2006.

²²⁷ FAJARDO GARCÍA, G. Análisis y mejorar jurídicas de la Ley de Sociedades Laborales 4/1997. *Jornada sobre la Reforma de la Ley de Sociedades Laborales. Aspectos Jurídicos y de Responsabilidad Social*. Madrid: Confederación Española de Sociedades Laborales (CONFESAL), 2004.

- Flexibilizar los límites de las horas por los trabajadores no socios con contrato indefinido, con el objetivo de no penalizar la contratación de trabajadores indefinidos.
- Suprimir el derecho preferente de los trabajadores eventuales y concretar el sistema de transmisión de títulos.
- Mejorar la regulación de los títulos propios que puede tener la sociedad.
- Con el objetivo de favorecer el carácter laboral de este tipo de sociedades, se podría fomentar la preferencia de la sociedad para adquirir los títulos, que posteriormente se asignarían a los trabajadores, o utilizar mecanismos que mejoren las condiciones económicas para que los trabajadores los compren. En esta línea estaría la dotación de una reserva legal para tal fin o favorecer, en términos fiscales, la inversión de los trabajadores en la sociedad. Se diseña, así, un régimen de incentivos fiscales en tres niveles:
 - o Incentivos en el impuesto de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados, y exención, los dos primeros años, de los pagos fraccionados.
 - o Si se dota la reserva especial con el 10 por ciento de los beneficios hasta que la cifra alcance el importe del capital social, se tendría derecho a la deducción de los beneficios reinvertidos y permitiría la libertad de amortización.
 - o Aplicación de un tipo impositivo en el Impuesto de Sociedades del 20 por ciento, siempre que en los estatutos sociales se mencione que como mínimo, se destina el 25 por ciento de la reserva especial a facilitar el acceso a la propiedad a los trabajadores.
- Establecer, en los casos de transmisiones de acciones entre socios trabajadores y socios de la clase general, el cambio automático entre títulos de la clase general y laboral.
- Permitir a los socios decidir el régimen de la Seguridad Social en el que se den de alta, bien en el Régimen General de la Seguridad Social o en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos.

Así, se propone una nueva definición del concepto de Sociedad Laboral en los siguientes términos:

“1. Las sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que la mayoría de los derechos de voto pertenezcan a trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación lo sea por tiempo indefinido, podrán obtener la calificación de “Sociedad Laboral” cuando concurren los requisitos establecidos en la presente Ley.

2. En la Sociedad Laboral, ninguno de los socios podrá poseer acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte de los derechos de voto, salvo que se trate de entidades públicas, sociedades de capital riesgo y entidades no lucrativas, en cuyo caso la participación no podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50 por 100.”

2.3. MARCO INSTITUCIONAL

El estudio del marco institucional se lleva a cabo mediante el análisis por una parte, de las instituciones y administraciones públicas, y por otra de las organizaciones representativas de las Sociedades Laborales.

2.3.1. Instituciones y Administraciones Públicas

En el ámbito nacional el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales²²⁸ tiene atribuidas las competencias en materia laboral, de ordenación y regulación del empleo y de Seguridad Social, y de dirección de las políticas de cohesión social, entre otras.

Dentro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, le corresponden a la Secretaría General de Empleo²²⁹, entre otras competencias, las políticas de ordenación y regulación del empleo, de la protección por desempleo, del fomento del empleo, así

²²⁸ ESPAÑA. REAL DECRETO 1600/2004, ..., *opus cit.*

²²⁹ *Íbid.*, artículo 16.

como la elaboración, impulso y ejecución de la política relativa al sector de la economía social.

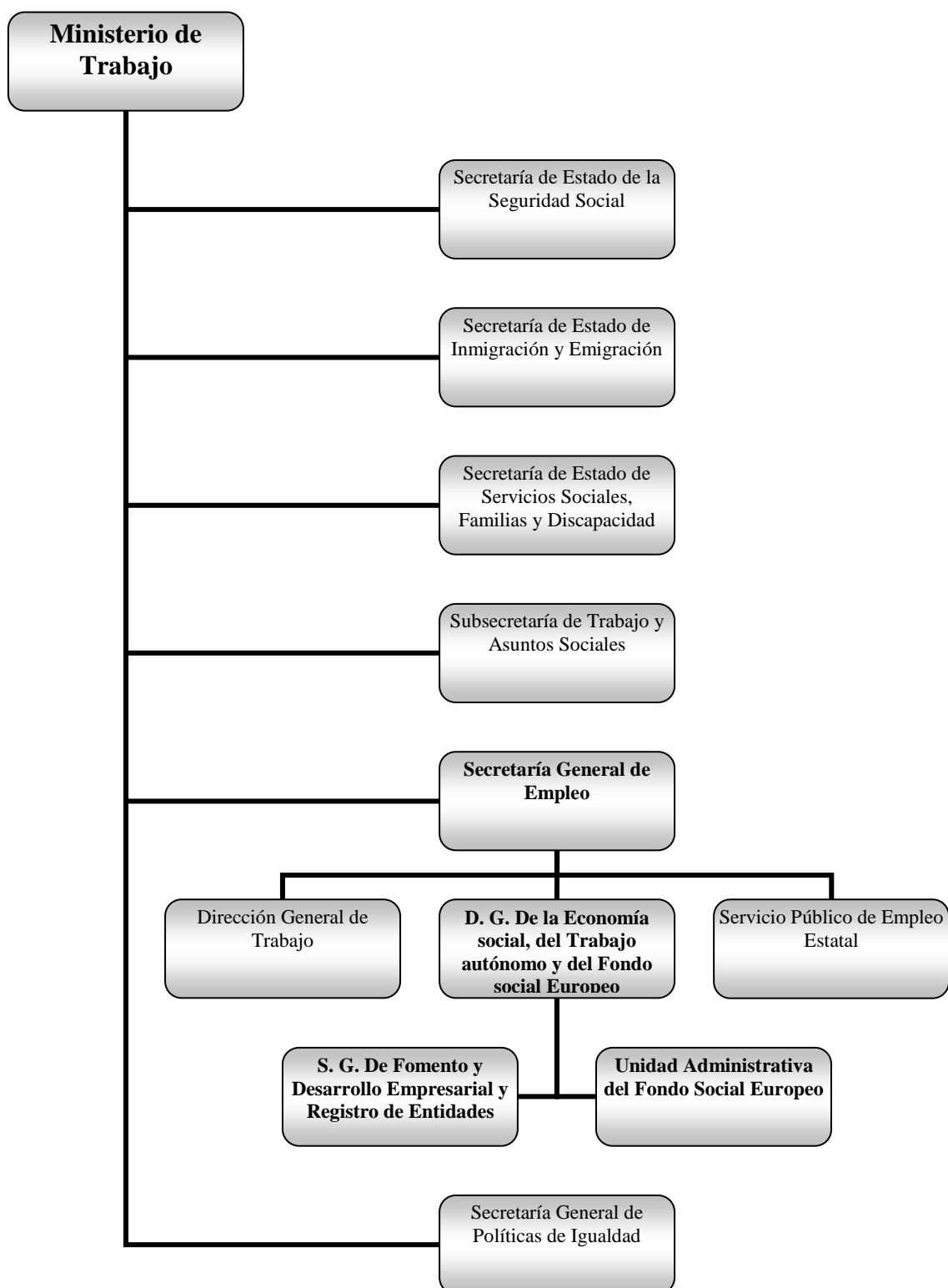
La Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo²³⁰ depende de la Secretaría General de Empleo, y es la encargada, entre otras funciones, de las siguientes:

- Diseñar, gestionar y controlar las ayudas concedidas a sociedades cooperativas, Sociedades Laborales y otras entidades de economía social.
- De la formación de las empresas y entidades de economía social.
- Diseñar y gestionar programas que favorezcan el desarrollo empresarial mediante el apoyo financiero a la integración y a la cooperación de las empresas.
- Actividades administrativas de calificación, inscripción y certificación relativa al Registro de Sociedades Laborales.
- Programas de fomento del empleo autónomo y el apoyo a las asociaciones.
- Programas de asesoramiento para desarrollar actividades empresariales mediante el autoempleo.
- Promoción de estudios en materia de responsabilidad social corporativa, así como sobre las actuaciones de la economía social para la inserción laboral de los colectivos desfavorecidos.
- Promoción de actuaciones para el cumplimiento de las políticas de empleo, fomento de empleo y formación profesional de la Unión Europea.

La Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo, lleva a cabo sus funciones apoyándose en la Secretaría General de Fomento y Desarrollo Empresarial y en el Registro de Entidades y en la Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo.

²³⁰ *Íbid.*, artículo 18.

Gráfico - 31
Organigrama del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Fuente: Elaboración propia.

En el ámbito autonómico, corresponde fomentar e impulsar el desarrollo de las empresas de Economía Social, y en particular de las Sociedades Laborales, a las consejerías y departamentos recogidos en la siguiente tabla.

Tabla - 39

Consejerías y Departamentos Autonómicos que promueven la Economía Social

Comunidades Autónomas	Consejerías y Departamentos
Junta de Andalucía ²³¹	Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa: Secretaría General de Innovación: Secretaría General de Desarrollo Industrial y Energético: Dirección General de Economía Social y Emprendedores
Aragón ²³²	Departamento de Economía, Hacienda y Empleo: Instituto Aragonés de Empleo
Asturias ²³³	Consejería de Industria y Empleo: Dirección General de Comercio, Autónomos y Economía Social
Baleares ²³⁴	Consejería de Trabajo y Formación: Dirección General de Trabajo
Canarias ²³⁵	Consejería de Empleo y Asuntos Sociales
Gobierno de Cantabria ²³⁶	Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico
C.Mancha ²³⁷	Consejería de Trabajo y Empleo: Dirección General de Trabajo e Inmigración
Junta de Castilla y León ²³⁸	Consejería de Economía y Empleo: Dirección General de Economía Social
Generalitat de Cataluña ²³⁹	Departamento de Trabajo: Dirección General de Economía Cooperativa, Social y Autoocupación
C.Valenciana ²⁴⁰	Consejería de Economía, Hacienda y Empleo: Secretaría Autonómica de Empleo: Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral
Junta de Extremadura ²⁴¹	Consejería de Economía y Trabajo: Dirección General de Empleo y Dirección General de Trabajo (Servicio Regional de Sociedades Cooperativas y Laborales)

²³¹ JUNTA DE ANDALUCÍA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.juntadeandalucia.es/SP/JDA/CDA/Secciones/Portada/JDA-Portada>>.

²³² GOBIERNO DE ARAGÓN. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=5207&_dad=portal30&_schema=PORTAL30>.

²³³ GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.dd936699a8bc2e7af18e90dbbb30a0a0/?vgnextoid=c295242274c5e010VgnVCM1000000100007fRCRD&i18n.http.lang=es>>.

²³⁴ GOBIERNO DE LAS ISLAS BALEARES. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.caib.es/root/index.ca.jsp>>.

²³⁵ GOBIERNO DE CANARIAS. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.gobiernodecanarias.org/>>.

²³⁶ GOBIERNO DE CANTABRIA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <http://www.gobcantabria.es/portal/page?_pageid=80,1&_dad=interportal&_schema=INTERPORTAL>.

²³⁷ JUNTA DE CASTILLA LA MANCHA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.jccm.es>>.

²³⁸ JUNTA DE CASTILLA LEÓN. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.jcyl.es>>.

²³⁹ GENERALITAT DE CATALUÑA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.gencat.net>>.

²⁴⁰ GENERALITAT VALENCIANA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.gva.es>>.

Xunta de Galicia ²⁴²	Consejería de Trabajo: Dirección General de Promoción del Empleo
Madrid ²⁴³	Consejería de Empleo y Mujer: Dirección General de Trabajo, Dirección General de Empleo, Servicio Regional de Empleo
Murcia ²⁴⁴	Consejería de Trabajo y Política Social: Dirección General de Trabajo
Gobierno de Navarra ²⁴⁵	Departamento de Industria, Tecnología, Comercio y Trabajo: Dirección General de Trabajo
Gobierno Vasco ²⁴⁶	Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social: Dirección General de Economía Social
La Rioja ²⁴⁷	Consejería de Hacienda y Empleo: Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales
Ceuta ²⁴⁸ y Melilla ²⁴⁹	Consejería de Economía y Hacienda Consejería de Economía, Empleo y Turismo

Fuente: Elaboración propia.

Mientras que en el ámbito local son los distintos ayuntamientos los encargados de fomentar y apoyar a las empresas de la Economía Social como motores de desarrollo económico y de generación de empleo estable.

2.3.2. Organizaciones representativas

El asociacionismo²⁵⁰ representa un papel vital para las Sociedades Laborales, al proporcionarles: acceso a fuentes de información y recursos, asesoramiento y representación de sus intereses ante los poderes públicos, la promoción como forma de organización empresarial, el apoyo de la inserción social y laboral²⁵¹. El reducido

²⁴¹ JUNTA DE EXTREMADURA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://sia.juntaex.es/>>.

²⁴² XUNTA DE GALICIA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.xunta.es/>>.

²⁴³ COMUNIDAD DE MADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.madrid.org/>>.

²⁴⁴ COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.carm.es/>>.

²⁴⁵ GOBIERNO DE NAVARRA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.navarra.es/>>.

²⁴⁶ GOBIERNO VASCO. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.euskadi.net/>>.

²⁴⁷ GOBIERNO DE LA RIOJA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.larioja.org/>>.

²⁴⁸ GOBIERNO DE CEUTA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.ciceuta.es/>>.

²⁴⁹ GOBIERNO DE MELILLA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.melilla.es/ovmelilla/opencms/portal/index.jsp>>.

²⁵⁰ ESPAÑA. Constitución Española, ..., *opus cit.*, artículo 7: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.”

²⁵¹ Las asociaciones surgen con el objetivo de poder dar respuesta a determinadas necesidades sociales, y no de remunerar a los inversores que aportan capital, financiándose mediante donaciones, cuotas de los socios y subvenciones, principalmente. Véase en: MONZÓN CAMPOS, J. L., SAJARDO

tamaño empresarial que presentan estas empresas impediría en muchos casos el acceso a este tipo de servicios al no poder hacer frente a los elevados gastos, de esta forma, se consigue el abaratamiento de los mismos, favoreciéndose así su desarrollo.

La Ley 4/1997, en su disposición adicional segunda, establece que “a efectos de ostentar la representación ante las Administraciones públicas y en defensa de sus intereses, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de los socios, las Sociedades Laborales, sean anónimas o de responsabilidad limitada, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, de conformidad con la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical²⁵².”

Las organizaciones de participación cuentan por cada Comunidad Autónoma y por tipo de empresa (según forma jurídica o actividad), con una unión o federación²⁵³. En la tabla siguiente quedan recogidas las asociaciones que en el ámbito autonómico representan a las Sociedades Laborales por toda la geografía española.

MORENO, A y SERRA YOLDI, I. España. En: MONZÓN CAMPOS, J. L (Director). *El Tercer Sector no lucrativo en el Mediterráneo. La Economía Social de no mercado. España, Francia, Grecia, Italia y Portugal*. Valencia: CIRIEC-España, 2003, p. 25.

²⁵² ESPAÑA. LEY 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. *Boletín Oficial del Estado*, nº 80, de 4 de abril, artículo 1.1. : “los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las Asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses.” y en: ESPAÑA. Constitución Española,..., *opus cit.*, artículo 22 sobre derecho de asociaciones.

²⁵³ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 54.

Tabla - 40
Asociaciones Territoriales en el ámbito Autonómico

C.Autónomas	Asociaciones Territoriales
Andalucía	Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL) ²⁵⁴
Aragón	Asociación de cooperativas y Sociedades Laborales de Aragón (ASES) ²⁵⁵
Asturias	Agrupación de Sociedades asturianas de trabajo asociado (ASATA) ²⁵⁶
Baleares	Asociación de Empresas Laborales de las Islas Baleares (AELIB) ²⁵⁷
Canarias	Asociación de Empresas de Economía Social de Canarias (ASESCAN) ²⁵⁸
Cantabria	Agrupación de Empresas Laborales y de Economía Social de Cantabria (ACEL) ²⁵⁹
C.Mancha	Federación Empresarial de Economía Social de C. La Mancha (FECMES) ²⁶⁰
C.León	Organización de Sociedades Laborales de Castilla – León (AEMTA) ²⁶¹
Cataluña	Federación de Sociedades Laborales de Cataluña (FESALC) ²⁶²
C.Valenciana	Federación de Empresas Valencianas de Economía Social (FEVES) ²⁶³
Extremadura	Agrupación extremeña de Empresas Laborales (AEXEL)
Galicia	Agrupación gallega de Empresas Laborales (AGALEL) ²⁶⁴
Madrid	Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid (ASALMA) ²⁶⁵
Murcia	Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia (AMUSAL) ²⁶⁶
Navarra	Agrupación Navarra de Empresas Laborales (ANEL) ²⁶⁷
País Vasco	Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE) ²⁶⁸
La Rioja	Agrupación de Empresas Laborales de La Rioja (AREL)

Fuente: Elaboración propia.

²⁵⁴ FEDERACIÓN EMPRESARIAL ANDALUZA DE SOCIEDADES LABORALES (FEANSAL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.feansal.es/>>.

²⁵⁵ ASOCIACIÓN DE COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES DE ARAGÓN (ASES). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <http://www.asesaragon.org>.

²⁵⁶ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES ASTURIANAS DE TRABAJO ASOCIADO (ASATA). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.asata.es>>.

²⁵⁷ ASOCIACIÓN DE EMPRESAS LABORALES DE LAS ISLAS BALEARES. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.aelib.org>>.

²⁵⁸ ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL DE CANARIAS (ASESCAN). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.asescan.com>>.

²⁵⁹ AGRUPACIÓN DE EMPRESAS LABORALES Y DE ECONOMÍA SOCIAL DE CANTABRIA (ACEL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.acelcantabria.com>>.

²⁶⁰ FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ECONOMÍA SOCIAL DE CASTILLA – LA MANCHA (FECMES). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.fecmes.es>>.

²⁶¹ ORGANIZACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE CASTILLA – LEÓN (AEMTA). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.aemta.es>>.

²⁶² FEDERACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE CATALUÑA (FESALC). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.fesalc.es>>.

²⁶³ FEDERACIÓN DE EMPRESAS VALENCIANAS DE ECONOMÍA SOCIAL (FEVES). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.feves.org>>.

²⁶⁴ AGRUPACIÓN GALLEGA DE EMPRESAS LABORALES (AGALEL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.agalel.org>>.

²⁶⁵ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.asalma.org>>.

²⁶⁶ ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA (AMUSAL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.amusal.es>>.

²⁶⁷ AGRUPACIÓN NAVARRA DE EMPRESAS LABORALES (ANEL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.anel.es>>.

²⁶⁸ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE EUSKADI (ASLE). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.asle.es>>.

La unión de asociaciones sectoriales ubicadas en el mismo lugar origina la formación de Federaciones, cuya unión desemboca en las Confederaciones. Así, la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales (CONFESAL²⁶⁹) está integrada por las asociaciones, federaciones y agrupaciones laborales del territorio nacional, siendo la máxima representación en materia de Sociedades Laborales en España.

CONFESAL se fundó en el año 1987 con el propósito de satisfacer la necesidad de asociación de las organizaciones representativas, y con el objetivo de solucionar los problemas y dificultades surgidas como consecuencia de las crisis empresariales²⁷⁰. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:

- Colaborar con los poderes públicos para generar empleo, y fomentar e impulsar la constitución de nuevas Sociedades Laborales.
- Colaborar en programas formación y empleo destinados a trabajadores y desempleados.
- Labores de defensa de los intereses de sus asociados, asesoramiento e intermediación con las administraciones públicas y otras instituciones.

CONFESAL pertenece a la Confederación Empresarial Española de la Economía Social²⁷¹ (CEPES), máxima representación nacional de la Economía Social. El CEPES lucha por la cohesión social, y favorece la internacionalización, además de coordinar la Red Euromediterránea de Economía Social formada por los países de Grecia, Italia, Francia, Portugal y España.

CONFESAL también es miembro de la Confederación Europea de Cooperativas de Producción y Empresas de Participadas²⁷² (CECOP), y desde el año 2002, de la

²⁶⁹ CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE SOCIEDADES LABORALES (CONFESAL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.confesal.es>>.

²⁷⁰ MILLANA SANSATURIO, M. Las Sociedades Laborales y Confesal. Evolución y perspectivas. *Ábaco: Revista de cultura y ciencias sociales*, nº 36, 2003, p. 89 – 96.

²⁷¹ CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL (CEPES),..., *opus cit.*

²⁷² CONFEDERACIÓN EUROPEA DE COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN Y EMPRESAS DE PARTICIPADAS (CECOP). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cecop.coop>>.

Federación Europea de Accionistas Asalariados²⁷³ (*European Federation of Employee Shareownership* (EFES)). De esta forma trata de difundir, y exportar, la forma jurídica de las Sociedades Laborales entre los estados miembros de la Unión Europea, como modelo que fomenta la participación financiera de los trabajadores en las empresas en las que trabajan.

2.4. MARCO SOCIO-ECONÓMICO

En las Sociedades Laborales se establecen relaciones entre las mismas y los distintos colectivos de personas que conviven en ellas, lo que da origen al reconocimiento de una serie de derechos económicos y políticos, así como de las correspondientes obligaciones.

2.4.1. Clasificación y características de los colectivos que conviven en la Sociedad Laboral.

Los colectivos que mantienen relaciones con la Sociedad Laboral pueden clasificarse en: socios trabajadores, socios capitalistas, trabajadores no socios y asesores externos. A continuación se exponen las principales notas características de cada uno ellos.

2.4.1.1. Socios trabajadores

Los socios trabajadores son personas físicas que se caracterizan por poseer la mayoría del capital social (como mínimo el 51 por ciento del mismo), siendo requisito imprescindible para poder adquirir tal condición, que presten su trabajo en la sociedad obteniendo por ello una remuneración en forma personal y directa. Los socios trabajadores están vinculados a la sociedad mediante una relación laboral por tiempo

²⁷³ EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHAREOWNERSHIP (EFES) (Federación Europea de Accionistas Asalariados). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.efesonline.org>>.

indefinido. En el caso de los socios trabajadores, el sentimiento de pertenencia a la Sociedad Laboral es mucho más fuerte que en las sociedades capitalistas, dado que son a la vez empresarios y trabajadores que pretenden asegurarse un puesto de trabajo de carácter estable²⁷⁴. Este hecho, unido a las restricciones para la transmisión de las acciones nominativas o de las participaciones sociales, reduce la diversificación de las fuentes de ingresos del socio trabajador, dado que, tanto su retribución vía laboral como vía participación financiera, se concentran en la misma sociedad. Por tanto, el socio trabajador soporta mayor nivel de riesgo que si trabajara en una sociedad e invirtiera su patrimonio en distintos productos financieros no vinculados a la misma²⁷⁵.

Ningún socio trabajador puede tener una participación en el capital social de la sociedad superior a un tercio del mismo, por lo que el número mínimo de socios es de tres, dos de los cuales como mínimo han de ser socios trabajadores.

Los socios trabajadores, además de poseer los títulos de la clase laboral, también pueden adquirir títulos de la clase general. En ese caso, podrían exigir que se conviertan en títulos de la clase laboral, siempre que se cumplieran las condiciones establecidas en la Ley.

Por tanto, los requisitos para adquirir la condición de socio trabajador son los siguientes:

- Comprar los títulos de la clase laboral de la Sociedad Laboral que acrediten su participación en el capital social de la misma, sin que estos superen un tercio del mismo. Dicha adquisición puede tener lugar en el momento de la constitución, siendo entonces uno de los socios fundadores, o en un momento posterior, incorporándose como socio a una Sociedad Laboral ya existente.
- Ser persona física que preste en la Sociedad Laboral su trabajo, teniendo un contrato laboral de carácter indefinido, y percibiendo por ello una retribución personal y directa.

²⁷⁴ JORDÁN RODRÍGUEZ, M. Particularidades de las condiciones laborales..., *opus cit.*, p. 40.

²⁷⁵ ALVAREZ PÉREZ, M^a. B; ARBESÚ LÓPEZ, P y FÉ CANTÓ, C. Las cooperativas en el marco de la teoría de la agencia. *CIIREC-España*, nº 34, abril, 2000, p. 182.

Los socios trabajadores pueden dejar de ser socios de la sociedad por diversos motivos:

- De forma voluntaria,
 - o Mediante la venta total de sus acciones o participaciones sociales²⁷⁶ de la clase laboral, pudiendo o no, desear continuar su relación laboral con la sociedad. Si estos títulos fueran adquiridos por uno o varios trabajadores no socios, que a partir de ese momento pasaran a ser socios trabajadores, podría romperse la proporción establecida legalmente entre socios trabajadores y trabajadores no socios. Bajo este supuesto la Sociedad Laboral perdería la calificación de laboral. Si no se encontrara comprador para los títulos, el socio trabajador cuya relación laboral con la sociedad se hubiera extinguido, pasaría a ser socio de la clase general.
 - o El socio podrá ejercer su derecho a la separación de la sociedad cuando haya votado en contra en los casos de modificación del objeto social, de traslado del domicilio social al extranjero, de modificación del régimen de transmisión de las aportaciones, de transformación de la sociedad, de creación o modificación de las prestaciones accesorias o por otras causas establecidas en los estatutos²⁷⁷.
- De forma obligatoria: cuando se incumpla la realización de las prestaciones accesorias²⁷⁸, o cuando el socio administrador infrinja la prohibición de competencia o no actúe con la debida diligencia, y en las Sociedades Anónimas Laborales cuando no se desembolsen los dividendos pasivos en los plazos establecidos²⁷⁹. En los estatutos pueden aparecer otras cláusulas de exclusión.
- Por fallecimiento. El heredero o legatario adquirirá la condición de socio. No obstante, los estatutos pueden establecer un derecho de adquisición preferente

²⁷⁶ ESPAÑA. LEY 4/1997,..., *opus cit.*, artículo 9. En los estatutos de la Sociedad Laboral se puede prohibir la transmisión voluntaria siempre que se reconozca que el socio se puede separar en cualquier momento de la misma. En los estatutos se puede impedir la transmisión voluntaria de los títulos, o el derecho a la separación, durante un período de cinco años a contar desde la constitución o desde la escritura pública, en los casos de ampliación de capital.

²⁷⁷ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989,..., *opus cit.*, artículos 144 -149 y LEY 2/1995,..., *opus cit.*, artículos 95-97.

²⁷⁸ ESPAÑA. LEY 2/1995,..., *opus cit.*, artículo 98.

²⁷⁹ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989,..., *opus cit.*, artículos 42 – 45.

para los títulos de la clase laboral, salvo que el heredero o legatario fuera trabajador de la sociedad con contrato indefinido²⁸⁰.

- Por disolución y liquidación de la sociedad. La sociedad se puede disolver por acuerdo de la Junta General, por la imposibilidad de continuar en funcionamiento, por pérdidas que reduzcan el patrimonio por debajo de la mitad del capital social, por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, por fusión o escisión total de la sociedad o por otras causas establecidas en los estatutos²⁸¹. También será causa de disolución de la Sociedad Laboral el hecho de perder la condición de “laboral”²⁸².

2.4.1.2. Socios capitalistas

Los socios capitalistas pueden ser personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que adquieren tal condición por su participación en el capital social, bien en el momento de la constitución o en un momento posterior, incorporándose a una sociedad ya existente. Dicha participación ha de ser inferior a un tercio, salvo que el socio capitalista sea el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales, las sociedades públicas participadas por estas instituciones, las asociaciones u otras entidades sin ánimo de lucro. En estos casos excepcionales, el límite máximo de participación en el capital social ha de ser inferior al 50 por ciento²⁸³. Los socios capitalistas sólo pueden poseer títulos de la clase general.

Es habitual, que en las Sociedades Laborales que se constituyen en la actualidad, la presencia de la figura del socio capitalista se justifique con el objetivo de cumplir el requisito legal del número mínimo de socios exigidos. Las nuevas Sociedades Laborales se caracterizan por su reducida dimensión empresarial y por su carácter familiar. Así, es frecuente encontrar casos de Sociedades Laborales en las que hay dos socios trabajadores varones, siendo sus parejas las socias capitalistas con el mero propósito de cumplir el requisito legal²⁸⁴.

²⁸⁰ ESPAÑA. LEY 4/1997,..., *opus cit.*, artículo 11.

²⁸¹ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989,..., *opus cit.*, artículo 260 y LEY 2/1995,..., *opus cit.*, artículo 104.

²⁸² ESPAÑA. LEY 4/1997,..., *opus cit.*, artículo 17.

²⁸³ *Íbid.*, artículo 5. Si se sobrepasaran los límites establecidos en la Ley la Sociedad Laboral dispone de un año desde el incumplimiento para regularizar la situación.

²⁸⁴ LEJARRIAGA, G. La Sociedad Laboral como nanoempresa..., *opus cit.*, p. 24.

El socio capitalista puede ejercer su derecho de separación de la sociedad de forma similar al socio trabajador.

2.4.2. Relaciones internas socio-Sociedad Laboral

Ser socio significa ser titular de una serie de derechos y obligaciones respecto a la sociedad, entre los que se encuentran los siguientes, no tratándose de una lista cerrada:

a) Derechos económicos:

- Derecho, del socio trabajador, a percibir la retribución económica que le corresponda por la aportación de su trabajo.
- Derecho, del socio trabajador y del socio capitalista, a participar en los resultados positivos de la sociedad en función de su aportación al capital social. Esto es así, siempre que se acuerde la distribución de los dividendos a los socios y no se destine íntegramente a la dotación de reservas.
- Derecho de suscripción preferente:
 - En la transmisión de acciones o participaciones de la clase laboral, el orden establecido es el siguiente: trabajadores no socios con contrato indefinido, socios trabajadores, titulares de acciones o participaciones de la clase general y el resto de trabajadores. Si nadie ejerce tal derecho se pueden vender libremente.
 - En la transmisión de acciones o participaciones de la clase general, se mantiene el orden del punto anterior, salvo que los socios trabajadores se sitúan en primer lugar.
 - En las ampliaciones de capital en función de la participación en el capital social, respetándose la proporción entre las distintas clases de títulos, o en la transformación de obligaciones convertibles en acciones, en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales.
- Derecho a la cuota de liquidación, en función de la participación en el capital social.

b) Derechos políticos:

- Derecho de asistencia y de voto en las Juntas Generales.
- Derecho a participar en las decisiones sociales y en el establecimiento de los objetivos empresariales.
- Derecho a participar en la elección de la composición de los órganos sociales y a poder ser elegido para desempeñar tales cargos.
- Derecho de información sobre la marcha de la sociedad.
- Derecho a impugnar los acuerdos sociales²⁸⁵, contrarios a la ley, a los estatutos o en beneficio de los socios o terceros.

c) Obligaciones económicas:

- Realizar las aportaciones al capital social, y, en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, desembolsar los dividendos pasivos en los plazos establecidos en los estatutos.
- Ningún socio puede poseer más de un tercio del capital social, salvo las excepciones ya comentadas.

d) Otras obligaciones:

- En el caso de los socios trabajadores, prestar su trabajo en la sociedad.
- Cumplir los acuerdos que hayan sido adoptados en las Juntas Generales.
- Desempeñar los cargos para los que fueran elegidos y asistir a las correspondientes reuniones de los órganos de los que formen parte.

La responsabilidad de los socios, tanto en las Sociedades Anónimas Laborales como en las Sociedades Limitadas Laborales, se limita al capital aportado.

²⁸⁵ ESPAÑA. LEY 4/1997,..., *opus cit.*, artículo 13. Si el acuerdo impugnado alterase la composición del capital social o supusiera un cambio de domicilio fuera del término municipal, el juez debería comunicárselo al Registro de Sociedades Laborales.

En cuanto al Régimen de la Seguridad Social²⁸⁶ en el que se encuadran los socios trabajadores²⁸⁷ aparecen recogidos en la siguiente tabla.

Tabla - 41
Regímenes de la Seguridad Social aplicables a los socios

Régimen de la Seguridad Social	Requisitos de los Socios Trabajadores	Conceptos de Cotización	Tipo de Cotización
Régimen General	-Socios trabajadores. -Socios trabajadores consejeros ejecutivos (sin funciones de dirección, ni gerencia, ni posean el control de la sociedad).	-Contingencias Comunes -Desempleo -FOGASA(*) -Formación Profesional	-Empresa: 23,60% -Trabajador: 4,70% -Empresa: 5,75% -Trabajador: 1,55% -Empresa: 0,20% -Empresa: 0,60% -Trabajador: 0,10%
Régimen General (sin desempleo y sin FOGASA)	-Socios trabajadores administradores y con funciones de dirección y gerencia, estando su cargo retribuido. -Socios trabajadores administradores, con cargo de alta dirección, y con funciones de dirección y gerencia.	-Contingencias Comunes -Formación Profesional	-Empresa: 23,60% -Trabajador: 4,70% -Empresa: 0,60% -Trabajador: 0,10%
Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos	-Socios trabajadores cuya participación en el capital social junto con la de sus cónyuges y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad con los que conviva, sea superior al 50%(**).	-Base mínima: 801,30€ -Base máxima: 2.996,10€	-Con Incapacidad Temporal: 29,80% -Sin Incapacidad Temporal: 26,50%

Fuente: Elaboración propia a partir de www.seg-social.es.

Nota: (*) Fondo de Garantía Salarial

(**) Excepto en los casos, en los que se justifique que el control efectivo²⁸⁸ requiere el concurso de personas no unidas por vínculos familiares.

²⁸⁶ *Ibid.*, artículo. 21.

²⁸⁷ Véase en: SERRANO CLAMAGIRAND, P. Encuadramiento de los trabajadores y administradores de sociedades mercantiles capitalistas y Sociedades Laborales en el sistema de la Seguridad Social. *Partida Doble*, febrero, nº 97, 1999, p. 99 – 101 ; en: LÓPEZ GANDÍA, J. Las Sociedades Laborales y su encuadramiento en la Seguridad Social. *Actualidad laboral*, nº 11, 1999, p. 251-261.

²⁸⁸ Hay control efectivo cuando la participación es igual o superior al 50 por ciento de la sociedad, no obstante se presume dicho control cuando, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que se preste servicios, esté distribuido entre socios con los que se conviva, y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado; o cuando la participación en el capital social sea igual o superior a la tercer parte; o cuando la

Los socios trabajadores considerados como trabajadores por cuenta ajena y encuadrados dentro del régimen general tendrán derecho tanto a la protección por desempleo como al Fondo de Garantía Salarial. A los socios trabajadores con contrato laboral se les aplicará lo establecido en el Derecho del Trabajo considerando las particularidades establecidas en la propia Ley de Sociedades Laborales, mientras que el resto²⁸⁹ se regirán según lo dispuesto por la propia Sociedad Laboral y el Código Civil²⁹⁰.

2.4.3. Los trabajadores asalariados y su relación con la Sociedad Laboral

Los trabajadores que no sean socios, es decir, los trabajadores asalariados, prestan sus servicios a la Sociedad Laboral en función de las necesidades de la misma. Reciben como contraprestación su correspondiente salario y pueden tener contrato indefinido o contrato por duración determinada.

La Sociedad Laboral no tiene limitaciones para la contratación de trabajadores con contrato por duración determinada, sin embargo, el número de trabajadores con contrato indefinido está limitado por el número de horas al año trabajadas por los socios trabajadores²⁹¹ de tal forma que:

- a) Si la Sociedad Laboral tiene más de 25 socios trabajadores, entonces el número máximo de trabajadores con contrato indefinido viene determinado por el 15 por ciento del número de horas trabajadas al año. Por tanto, el

participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuido el ejercicio de funciones de gerencia y dirección de la sociedad.

²⁸⁹ Consejeros ejecutivos, administradores o miembros en posición de dominio y control efectivo por su participación en el capital.

²⁹⁰ LÓPEZ I MORA, F. Problemática laboral de los socios ..., *opus cit.*, p. 35.

²⁹¹ El límite de las horas-año que pueden trabajar los trabajadores no socios contratados a tiempo indefinido viene establecido en el artículo 1.2 de la Ley 4/1997, si se excediera dicho límite habría de comunicarse al Registro Administrativo de las Sociedades Laborales en un plazo de tres meses. El artículo 6 del Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales establece que será la Dirección General de fomento de la Economía Social o el correspondiente órgano de la Comunidad Autónoma la que autorizará la superación del límite, aunque dicha situación deberá regularizar esa situación excepcional en un plazo máximo de tres años reduciendo como mínimo cada año una tercera parte del porcentaje en que inicialmente superó el límite establecido.

número máximo de trabajadores con contrato indefinido para el caso de una Sociedad Laboral con 25 trabajadores es de 3,75.

- b) Si la Sociedad Laboral tiene menos de 25 socios trabajadores, entonces el número máximo de trabajadores se calcula aplicando el 25 por ciento al número de horas al año trabajadas por los socios trabajadores. Por tanto, el número máximo de trabajadores con contrato indefinido para una Sociedad Laboral con 24 trabajadores es de 6.

Los trabajadores con contrato indefinido podrían adquirir la condición de socios trabajadores mediante la compra de títulos de la clase laboral. En el caso de adquirir títulos de la clase general pueden exigir a la sociedad que los transforme en títulos de la clase laboral, siempre que se cumplan las condiciones legalmente establecidas. El resto de trabajadores también podrían adquirir los títulos de la sociedad, pero según el orden establecido en la transmisión de los títulos inter vivos ocupan el último lugar.

Los socios iniciales no se suelen mostrar proclives al hecho de que los trabajadores se conviertan en socios trabajadores, lo que dificulta el proceso de conversión. Uno de los motivos es la dificultad de valoración de los títulos, al tener que tener en cuenta tanto la aportación inicial realizada por los socios en el momento de la constitución, como los resultados positivos obtenidos por la sociedad en ejercicios anteriores y no distribuidos. En caso contrario, los nuevos socios se beneficiarían de estos fondos en perjuicio de los socios antiguos, lo que daría origen a conflictos entre los socios²⁹².

Entre los derechos y obligaciones se encuentran los siguientes:

- a) Derechos económicos. Percibir la retribución salarial por la prestación de su trabajo.
- b) Derechos políticos. Derecho de información y derecho a representación en los órganos sociales de la sociedad.
- c) Obligaciones. Participar en la actividad empresarial aportando su trabajo.

²⁹² JORDÁN RODRÍGUEZ, M. Particularidades de las condiciones laborales..., p. 42.

2.4.4. Asesores externos

La mayoría de las Sociedades Laborales consideran necesaria la contratación de asesoramiento externo en lo relativo a la resolución de cuestiones jurídicas, fiscales y laborales. El problema es el coste que puede suponer dada la reducida dimensión empresarial, de ahí la necesidad de creación de redes y de acuerdos de colaboración empresarial que permitan la reducción del coste de acceso a dichos servicios, necesarios para el desarrollo de su actividad empresarial²⁹³.

Las organizaciones representativas prestan servicios de asesoramiento en las distintas áreas, así como realizan trabajos específicos para los asociados que los requieran²⁹⁴.

2.5. ANÁLISIS DE LOS FLUJOS EMPRESARIALES

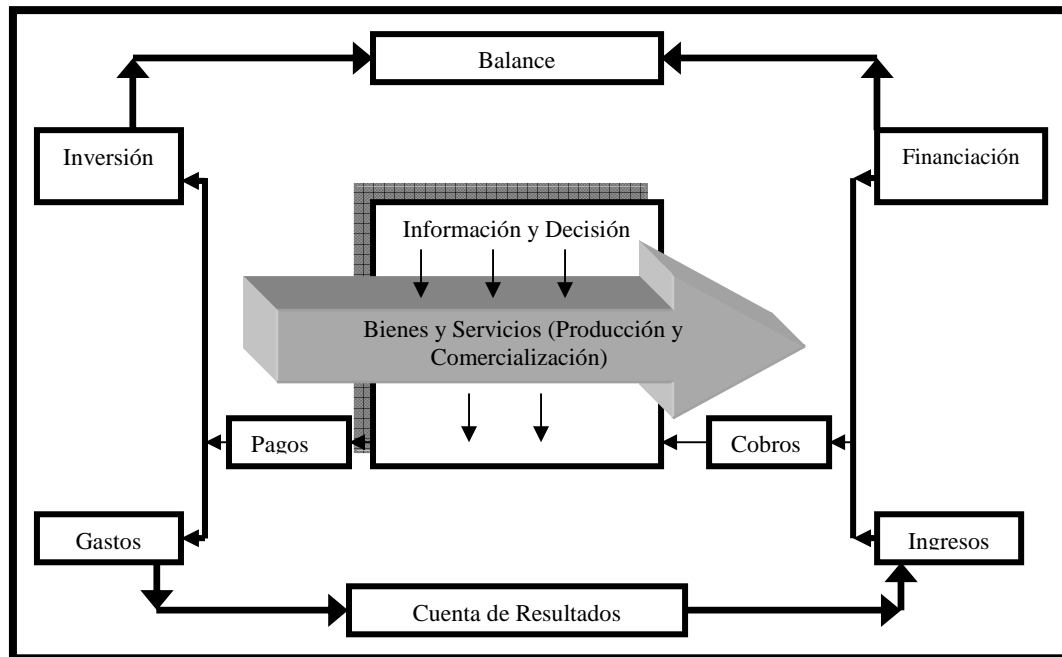
La empresa es una organización de personas que se caracteriza por la existencia de flujos informativo – decisionales (dependen de las estructuras de poder), de flujos productivos o reales (procesos de producción y distribución de los bienes y servicios) y de flujos financieros (procesos de cobros y pagos por los ingresos y gastos, o por las financiaciones e inversiones)²⁹⁵.

²⁹³ El 85,87 por ciento de las empresas encuestadas consideraban necesario el asesoramiento externo. Véase en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 97.

²⁹⁴ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Memoria anual de 2006, p. 29.

²⁹⁵ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La empresa de participación: características..., *opus cit.*, p. 109-110.

Gráfico - 32
Flujos empresariales



Fuente: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. El microemprendimiento y las empresas de participación. Principios y valores que implican su actividad. *REVESCO*, nº 65, 1998, p. 25.

Los distintos colectivos que conviven en las Sociedades Laborales participan en los flujos empresariales de la siguiente forma²⁹⁶:

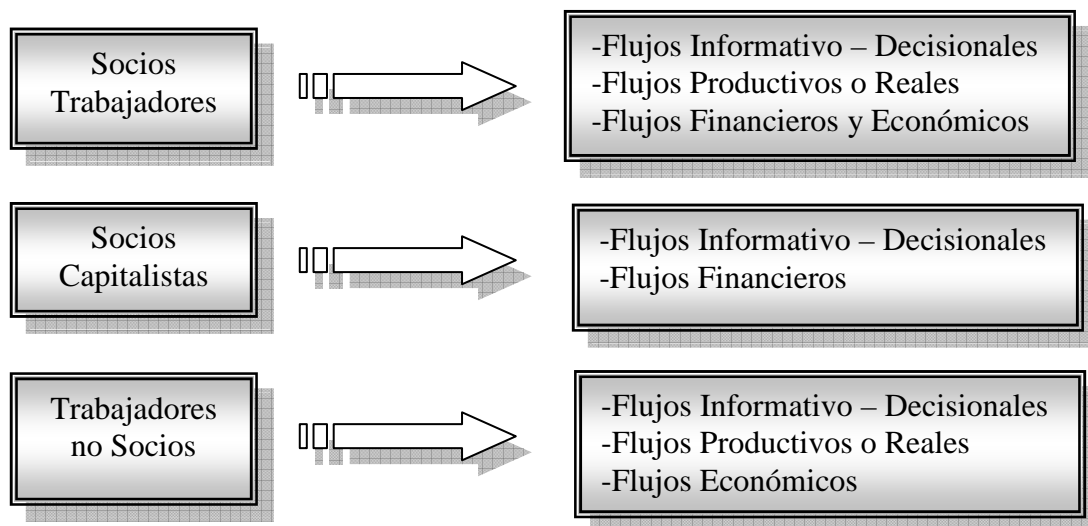
- Los socios trabajadores: son a la vez trabajadores y propietarios de la empresa. Por tanto, participan en el proceso de toma de decisiones y en el proceso financiero, en función de su participación en el capital social, en el proceso productivo mediante la aportación de su trabajo, y en los flujos económicos a través de su retribución.
- Los socios capitalistas: por su participación en el capital social, participan en los flujos informativo – decisionales y en los flujos financieros.

²⁹⁶ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa. Aspectos Financieros (Incidencia de las innovaciones introducidas por la Ley 19/1989 de Reforma de la Legislación Mercantil en materia de sociedades)*. Madrid: ASALMA, 1991, p. 101.

- Los trabajadores no socios: participan en los flujos productivos y en los económicos por su trabajo y la consiguiente remuneración, y en los flujos informativo – decisionales al estar representados en los órganos sociales.

Gráfico - 33

La participación de los distintos colectivos en los flujos empresariales



Fuente: Elaboración propia.

2.5.1. FLUJOS INFORMATIVO-DECISIONALES

La organización analiza la estructura básica de la empresa, de tal forma que relaciona los elementos para que se puedan alcanzar los objetivos. Ha de tener en cuenta los objetivos de la empresa, las funciones internas y las relaciones interpersonales²⁹⁷.

Por otra parte, la administración se encarga de la adopción y ejecución de las decisiones de la sociedad para que se cumplan los objetivos establecidos. La administración tiene dos niveles de actuación²⁹⁸:

- La dirección. Le corresponde el nivel de decisión estratégico, la toma de decisiones que afectan a la empresa. Encontrándose entre sus funciones el diseño de planes de actividad, y el establecimiento de los objetivos y políticas empresariales.

²⁹⁷ NAVAS LÓPEZ, J.E. *Organización de la empresa y nuevas tecnologías*. Madrid: Pirámide, 1994.

²⁹⁸ LÓPEZ MORENO, M. J. *Organización y dirección de empresas*. Madrid: COPYCOM, S.L, 1996, p. 6-13.

- La gestión. Le corresponden los niveles de decisión táctico y operativo. El nivel táctico se encarga del desarrollo y puesta en marcha de los planes diseñados en el nivel estratégico, mientras que al nivel operativo le corresponde llevar a cabo las decisiones que se han acordado en los niveles anteriores en el contexto del desarrollo de la actividad diaria.

El elemento clave en el proceso de toma de decisiones es la información²⁹⁹, por lo que para que las decisiones adoptadas por los órganos sociales sean las adecuadas es necesario que la Sociedad Laboral cuente con un buen sistema de información³⁰⁰.

2.5.1.1. La estructura en la toma de decisiones: los órganos de representación

En las Sociedades Laborales los órganos de representación son los mismos que en las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada.

- a) Junta General³⁰¹. Es el máximo órgano de representación, en la que los accionistas o los propietarios de las participaciones sociales, adoptan los acuerdos por mayoría. Los socios tienen derecho a asistir (o a estar representados) a la Junta General pudiendo ejercer su derecho de voto (salvo que haya títulos de la clase general privados de tal derecho). Entre los acuerdos sobre los que se delibera y decide se encuentran: la gestión social, la aprobación de las cuentas y la aplicación del resultado, el nombramiento o destitución de los administradores, auditores y liquidadores, las modificaciones estatutarias, los aumentos y reducciones de capital, y la transformación, fusión, escisión o disolución de la sociedad. Tanto los socios asistentes como los ausentes quedan obligados al cumplimiento de los acuerdos válidamente adoptados. Corresponde a los administradores, o a los liquidadores, la

²⁹⁹ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La empresa de participación: características..., *opus cit.*, p. 109.

³⁰⁰ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Los sistemas de información para la gestión en las pequeñas y medianas empresas y microempresas. *El Observatorio*, nº 12, enero, 2003, p. 14-15, y en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La información y su tratamiento como base del éxito en la gestión. *ASALMA*, nº 4, noviembre-diciembre, 2002, p. 24.

³⁰¹ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989,..., *opus cit.*, artículos del 93 al 114, y en: LEY 2/1995,..., *opus cit.*, artículos del 43 al 56.

convocatoria de las Juntas Generales, pudiendo ser de carácter ordinario (cuando se celebran en los seis primeros meses del ejercicio para aprobar las cuentas anuales y aplicar el resultado), o de carácter extraordinario, en cualquier otro caso. Cuando estén presentes todos los propietarios del capital social y aceptasen por unanimidad la celebración de la Junta General, ésta podría tener lugar en cualquier momento, denominándose Junta Universal, de gran utilidad para las sociedades con un reducido número de socios como es el caso de la mayoría de las Sociedades Laborales. Los socios pueden impugnar los acuerdos que vayan en contra de la ley o de los estatutos sociales, así como aquellos que perjudiquen los intereses de la sociedad en beneficio de algunos socios o de terceros.

- b) Administradores³⁰². Los administradores nombrados por la Junta General, gestionan y representan a la sociedad frente a terceros. Para ser administrador, salvo que se establezca en los estatutos, no se requiere la condición de socio. El administrador se compromete a no hacer competencia a la sociedad, y en principio el cargo es gratuito, salvo que los estatutos establezcan un sistema de remuneración como porcentaje del beneficio a distribuir, o la Junta General así lo estableciera. La responsabilidad de los administradores frente a la sociedad es solidaria. En los últimos años, la gestión de las Sociedades Laborales se ha visto favorecida por la profesionalización de los administradores³⁰³. Existen diversos sistemas de administración y representación:

- Administrador único. Encargado en solitario de representar a la sociedad. Es la figura más utilizada, y en especial, en el caso de las empresas de menor dimensión³⁰⁴. Dado el reducido tamaño de las Sociedades

³⁰² ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989,..., *opus cit.*, artículos del 123-143, y en: LEY 2/1995,..., *opus cit.*, artículos del 57 al 70.

³⁰³ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 69.

³⁰⁴ En el año 2006 utilizaron la figura del administrador único: el 39 por ciento de las sociedades anónimas, el 51 por ciento de las sociedades limitadas, y el 47 por ciento otras formas jurídicas, mientras que tenían administradores solidarios: el 14 por ciento de las sociedades anónimas, el 24 por ciento de las sociedades limitadas y el 25 por ciento otras formas jurídicas. En cuanto a los administradores mancomunados estaban presentes en el 3 por ciento de las sociedades anónimas, en el 13 por ciento de las sociedades limitadas y el 7 por ciento de otras formas jurídicas. Por último, tenían Consejo de Administración, el 44 por ciento de las sociedades anónimas, el 12 por ciento de las sociedades limitadas y el 21 por ciento de otras formas jurídicas. Véase en: COLEGIO DE

Laborales que se constituyen en la actualidad, resulta la figura más adecuada por su flexibilidad, especialmente cuando el capital social está íntegramente en posesión de los socios trabajadores³⁰⁵.

- Administradores solidarios. Con carácter general, la representación de la sociedad le corresponde a cada administrador indistintamente, salvo disposición específica de las facultades que le corresponden a cada uno de ellos en los estatutos o que así se acuerde en la Junta General.
 - Administradores mancomunados. La actuación ha de ser conjunta y de común acuerdo.
 - Consejo de Administración³⁰⁶. Actúa de forma colegiada y por mayoría, y ha de estar integrado por un mínimo de tres miembros. El nombramiento del Consejo de Administración se hará de acuerdo con el sistema proporcional, para asegurar la participación en la toma de decisiones tanto de los socios trabajadores como de los socios capitalistas, o por el sistema de mayorías cuando en la Sociedad Laboral sólo hubiera títulos de la clase laboral³⁰⁷.
- c) Audidores. Pueden ser personas físicas o jurídicas y han de ser independientes con respecto a la sociedad a la que auditan. Los auditores son nombrados por la Junta General. No obstante, no es obligatorio el nombramiento de los auditores para aquellas sociedades que puedan presentar balance abreviado³⁰⁸, como es el

REGISTRADORES. Estadísticas Mercantiles 2006, año de publicación 2007, p. 95. [En línea]. [Fecha de consulta: 26 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<https://www.registradores.org/Estadistica/2006/Estadistica%20Mercantil%202006.pdf>>

³⁰⁵ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 69.

³⁰⁶ Los consejos de administración son uno de los más importantes mecanismos de control de que disponen los accionistas para mitigar el problema surgido de la separación de la propiedad y el control, es decir, del problema planteado por la Teoría de la Agencia. Véase en: IZQUIERDO LLANES, G y PAMPILLÓN OLMEDO, R. El funcionamiento de los consejos de administración y la creación de valor: el problema de la agencia. *Información Comercial Española*, nº 769, 1998, p. 57 – 66.

³⁰⁷ ESPAÑA. LEY 4/1997,..., *opus cit.*, artículo 12.

³⁰⁸ ESPAÑA. REAL DECRETO 572/1997, de 18 de abril, por el que se revisan los límites contables de los artículos 181 y 190 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, nº 104, de 1 de mayo. Pueden presentar balance abreviado las sociedades que durante dos ejercicios consecutivos

caso de la mayoría de las Sociedades Laborales dada su reducida dimensión empresarial. Los auditores son los encargados de revisar la correcta elaboración de las cuentas anuales atendiendo a los principios contables y del informe de gestión de los administradores. La responsabilidad de los auditores frente a la sociedad es directa y solidaria.

d) Representación de los trabajadores³⁰⁹. Con el objetivo de intercambiar información con la propiedad y negociar la toma de decisiones, la participación de los trabajadores en la gestión social de puede instrumentar de diversas formas:

- Comités de empresa y delegados de personal. Los delegados de personal son los encargados de representar a los trabajadores y defender sus intereses en las sociedades entre 10 y 50 trabajadores (en las sociedades entre 6 y 10 trabajadores podrá haber un delegado de personal siempre que lo acuerde la mayoría de los trabajadores³¹⁰). Si la sociedad tiene más de 50 trabajadores, dicha función la desempeñan los comités de empresa. En las Sociedades Laborales las figuras de los comités de empresa y de los delegados de personal adquieren mayor importancia, por los conflictos de intereses que pudieran surgir, cuanto mayor sea la participación de los socios capitalistas en el capital social, la dimensión de la empresa, y por tanto, el número de trabajadores no socios.
- Secciones sindicales y delegados sindicales. Las secciones sindicales están constituidas por un grupo de trabajadores afiliados al mismo

cumplieran dos de los siguientes requisitos: cifra de activo inferior a 2.373.997,81 €, importe neto de la cifra de negocios inferior a 4.747.995,62 € y número medio de trabajadores inferior a 50. En: PROYECTO DE LEY de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con la normativa de la Unión Europea, de 12 de mayo de 2006. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, nº 86-1, artículos 175 y 176. Se elevan los límites anteriores a 12.320.000 € para los activos y a 24.640.000 € para la cifra de negocio, permaneciendo el número medio de trabajadores inalterado.

³⁰⁹ BELTRÁN SÁNCHEZ, E y ORDUÑA MORENO, F. J. (Directores). *Curso de Derecho Privado*. 9ª edición. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2006, p. 357 – 368.

³¹⁰ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, nº 75, de 29 de marzo, artículo 62.

sindicato, siendo los delegados sindicales los representantes de las mismas.

- Asamblea de trabajadores³¹¹. Está presidida por el comité de empresa o por los delegados de personal, y los acuerdos se adoptan por mayoría absoluta.

2.5.1.2. La dirección y la gestión.

Lo deseable sería que la dirección y la gerencia de las Sociedades Laborales fuera profesionalizada³¹², con conocimientos en administración y gestión de empresas³¹³, con el objetivo de garantizar la viabilidad y la rentabilidad de la sociedad³¹⁴. No obstante, esto conlleva incurrir en una serie de costes que dado el reducido tamaño empresarial de las Sociedades Laborales, no todas se pueden permitir, por lo que en gran parte de los casos el cargo de director o gerente lo desempeña un socio trabajador³¹⁵. Sólo en el caso de Sociedades Laborales con una dimensión media se podría plantear la posibilidad de poder contar con una gerencia externa³¹⁶.

³¹¹ *Íbid.*, artículos 77 a 81.

³¹² La profesionalización en la gestión puede, por una parte, “inspirar desconfianza y falta de compatibilidad con las expectativas de un modelo participativo de empresa”, y por otra, su accesibilidad se limita a las empresas que hayan alcanzado un determinado nivel de desarrollo empresarial debido al elevado coste que ello conlleva. Véase en: MORALES GUTIÉRREZ, A. C. La dirección en la empresa de trabajo asociado: una revisión de estudios empíricos. *CIRIEC- España*, nº 48, 2004, p. 120.

³¹³ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 91.

³¹⁴ La profesionalización de la dirección puede contribuir a mantener y mejorar la posición competitiva en el mercado. Véase en: GARCÍA MARTÍ, E. Características del poder y la rentabilidad en una almazara cooperativa: teoría de la agencia *versus* teoría del servidor. *REVESCO*, nº 83, segundo cuatrimestre, 2004, p. 46. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/83.impreso.pdf>>

³¹⁵ En el estudio realizado en Asturias, prácticamente en la totalidad de los casos analizados el personal directivo es socio de la Sociedad Laboral. Véase en: PÉREZ FERNÁNDEZ, E, ÁLVAREZ GONZÁLEZ, L. I y COQUE MARTÍNEZ, J. *El Libro Blanco de la Economía Social en el Principado de Asturias*. Asturias: Fundación para el Fomento de la Economía Social, 2003, p. 201; y en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 385.

³¹⁶ Según el estudio realizado por ASALMA, el 60,4 por ciento de las Sociedades Laborales encuestadas no tienen necesidad de apoyo a la gerencia o asistencia técnica, mientras que los que consideran que sí demandan apoyo en cuestiones económico-fiscales y financieras en el 38,9 por ciento de los casos. Véase en: AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., *opus cit.*, p. 105.

La dirección ha de ser capaz de organizar los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos. Es la responsable del proceso continuo de toma de decisiones, que consta de las siguientes etapas³¹⁷:

- Identificación de los problemas u oportunidades.
- Búsqueda de opciones que permitan dar solución al problema planteado.
- Evaluación de las distintas alternativas propuestas.
- Selección de la alternativa que se considera más adecuada.
- Ejecución de la alternativa seleccionada.
- Evaluación de la decisión tomada, analizando si se ha satisfecho el objetivo.

Para asegurar la buena marcha de la empresa, los socios trabajadores, al ser propietarios y trabajadores, han de asumir en cada momento su papel. Así, la relación con los directivos y gerentes ha de ser por una parte como trabajadores de la sociedad, obedeciendo las órdenes de los directivos, y por otra, como propietarios de la misma, requiriéndoles información sobre la gestión de la sociedad³¹⁸.

La participación en los procesos de formación³¹⁹, ayuda a reciclar los conocimientos de los directivos y gerentes³²⁰, permitiéndoles la adaptación a los cambios del entorno con el objetivo de incrementar la competitividad³²¹ y productividad de la sociedad. En este sentido, las asociaciones representativas de las Sociedades Laborales ponen a disposición de sus asociados cursos formativos, en muchos casos gratuitos.

³¹⁷ GARCÍA-TENORIO RONDA, J (Coord.). *Organización y Dirección de Empresas...*, opus cit., p. 51-76.

³¹⁸ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa...*, opus cit., p. 109, y en: MOZAS CASAL, A. La formación de los recursos humanos de las cooperativas agrarias y la nueva economía: un estudio empírico. *Información Comercial Española*, nº 2776, 2003, p. 9 -19.

³¹⁹ SASTRE CASTILLO, M. A y DANDAVILA DEL VALLE, I. Problemas y propuestas de medición de la formación en la empresa. *Cuadernos de estudios empresariales*, nº 15, 2005, p. 27-45.

³²⁰ Se requiere que los directivos sean capaces de innovar en la forma de pensar y de actuar en el ámbito organizativo y directivo. Véase en: GASALLA DAPENA, J. M^a. *La nueva dirección de personas: Marco paradójico del talento directivo*. 8ª edición. Madrid: Editorial Pirámide, 2006.

³²¹ SASTRE CASTILLO, M. A y AGUILAR PASTOR, E. M^a. Un modelo de competitividad empresarial basado en los recursos humanos. *Economía Industrial*, nº 332, 2000, p. 125-138, y en: SASTRE CASTILLO, M. A y AGUILAR PASTOR, E. M^a. Competitividad y recursos humanos en una economía globalizada. *Información Comercial Española*, nº 2614, abril, 1999, p. 19-25.

La adquisición de nuevas tecnologías de la información permite gestionar de forma más eficiente la información³²² contribuyendo a facilitar el proceso de toma de decisiones³²³. Por tanto, resulta vital la implantación de nuevos sistemas de gestión³²⁴ que se adapten a las necesidades del negocio, permitan la automatización de procesos, y mejoren la gestión de los clientes y proveedores. Por ejemplo, tener una página web no sólo permite estar presente en la red para incrementar las ventas al acceder a nuevos clientes, sino que además permite conseguir la diferenciación y obtener ventajas competitivas con respecto a los competidores³²⁵, reafirmado así su presencia en mercados cada vez más amplios y competitivos³²⁶.

Además, las nuevas tecnologías de la información permiten mejorar los sistemas de comunicación de la sociedad, tanto en el ámbito interno como externo. En este sentido, la utilización de la intranet permite que los trabajadores puedan acceder a la red de la empresa estando fuera de la misma, lo que posibilita el desarrollo del teletrabajo, mientras que la extranet mejora las comunicaciones con clientes y proveedores. No obstante, y a pesar de los beneficios que supone su utilización en el desarrollo de la actividad empresarial, su implantación en las microempresas no está consolidada, de tal forma que sólo el 4,46 por ciento tienen intranet, y el 1,63 por ciento extranet³²⁷.

³²² MOLERO ZAYAS, J. M^a (Coordinador). *Competencia global y cambio tecnológico. Un desafío para la economía española*. Madrid: Editorial Pirámide, 2000, y en: BRUQUE CÁMARA, S; HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a. J y VARGAS SÁNCHEZ, A. A. Determinantes del valor competitivo de las tecnologías de la información. Una aplicación al sector de distribución farmacéutica. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*. Vol. 12, nº 4, 2003, p. 101 – 124.

³²³ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J; GARCÍA VILLALOBOS, J. C..., *et al.* La red de información INTERNET de la sociedad de la comunicación y del conocimiento promueve la generalización de la participación en los procesos de toma de decisiones (en el establecimiento de los objetivos) en las organizaciones de producción. *CIRIEC-España*, nº 49, agosto, 2004, p. 31-54.

³²⁴ En esta línea, pueden consultarse las conclusiones del estudio sobre Nuevas Formas de Gestión Empresarial realizado para el proyecto Promoción del Trabajo Autónomo y su Adaptación a los Cambios Estructurales (PROTACAM) de la iniciativa comunitaria EQUAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 7 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.protacam.com/default.aspx>>. Un resumen de las mismas aparece recogido en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MARTÍN LÓPEZ, S. *El trabajo autónomo...*, *opus cit.*, p. 114-116.

³²⁵ La innovación en la tecnología puede propiciar la creación de nuevos sectores de actividad y puede transformar la estructura de los sectores existentes. Véase en: ANDREU, R ; RICART, J. E y VALOR, J. *Estrategia y sistemas de información*. 2ª edición. Madrid: Editorial McGraw-Hill, Serie McGraw-Hill de Management, 1996.

³²⁶ SANTODOMINGO GARACHANA, A. *Dirección y Organización del Sistema y Tecnologías de la Información en la Empresa*. Madrid: COPYCOM, 2005, p. 89-151.

³²⁷ El 59,95 por ciento de las empresas tienen computadoras, el 44,44 por ciento tienen acceso a internet, el 39,24 por ciento tienen correo electrónico, y el 9,71 por ciento tienen página web. OBSERVATORIO DE LAS TELECOMUNICACIONES Y LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RED.ES. *Desarrollo y Avance de la Sociedad de la*

Aunque se han ido realizando avances en la implantación y utilización de las nuevas tecnologías, en el caso de las microempresas existe un desfase importante con respecto al resto de empresas. Además, en este aspecto las empresas españolas se encuentran retrasadas con respecto a sus homólogas europeas. Por ello, el gobierno ha puesto en marcha el Plan Avanza 2006-2010 con el propósito de incrementar la utilización de las tecnologías de la información en las relaciones que se establecen entre las empresas y los clientes y proveedores³²⁸, fomentar su utilización para la gestión interna y la compra-venta a través de Internet³²⁹, así como impulsar la factura electrónica³³⁰. Además, para paliar las dificultades económicas con las que se encuentran las microempresas a la hora de invertir en nuevas tecnologías se conceden créditos blandos.

2.5.1.3. La participación en la toma de decisiones

En las Sociedades Laborales la participación en la toma de decisiones y el establecimiento de los objetivos empresariales mediante el ejercicio del derecho de voto se realiza en función de la participación en el capital social, por tanto, puesto que son los socios trabajadores los que detentan la mayoría de dicho capital social, se trata de que los intereses laborales primen sobre los intereses del capital. No obstante, en los casos en los que los socios de capital tengan el 51 por ciento del capital social, el hecho de que varios socios trabajadores no estén presentes en una Junta General podría suponer que

Información en el ámbito empresarial. Un análisis retrospectivo desde la encuesta TIC y comercio electrónico del INE (2002 – 2005), julio 2006. [En línea] [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://observatorio.red.es/estudios/documentos/si0707estudio.pdf>>.

³²⁸ MOZAS CASAL, A y BERNAL JURADO, E. Integración cooperativa y TIC's: presente y futuro. *CIRIEC- España*, nº 49, 2004, p. 143-166.

³²⁹ Entre las posibilidades que brinda la red se encuentran la tienda virtual, los anuncios básicos, la web de información, la web de contenido previo pago, la web de contenido gratuito, las listas de anunciantes, y los buscadores, entre otros. Véase en: BRUQUE CÁMARA, S; VARGAS SÁNCHEZ, A y HERNÁNDEZ ORTIZ, Mª, J. La web como herramienta de negocio. Aplicación al sector oleícola español. *Dirección y Organización*, nº 26, septiembre, 2001, p. 169 – 183. Disponible en *Internet*: <http://www.uhu.es/alfonso_vargas/archivos/LA%20WEB%20COMO%20HERRAMIENTA%20DE%20NEGOCIO.pdf>

³³⁰ La utilización de las nuevas tecnologías de la información no sólo permite el acceso a información de diversa índole y de gran utilidad para la empresa, sino que permite detectar nuevas necesidades no satisfechas de los clientes, ofrecer servicios de postventa, utilizar el correo electrónico como forma de comunicación y de envío de publicidad, así como la realización de ventas mediante pago electrónico. Véase en: SÁNCHEZ, Y y CANTARERO, G. *MBA de Bolsillo...*, opus cit., p. 422-435.

los socios capitalistas tengan la mayoría de los votos. En estos casos podrían tener primacía los intereses de capital sobre el trabajo, situación no deseable³³¹.

En la mayoría de las Sociedades Laborales la distribución del capital social es equitativa, por lo que en realidad la toma de decisiones se realiza de forma democrática³³². De hecho, la distribución más frecuente del capital social es un tercio cada uno de los dos socios trabajadores y un tercio el socio capitalista. La carencia de conocimientos de gestión por parte de los socios que participan en el proceso de toma de decisiones podría poner en cuestión la supervivencia de la sociedad³³³.

La doble condición del socio trabajador, como propietario y trabajador, hace que sean los propios trabajadores los que determinen las condiciones laborales³³⁴, a diferencia del resto de asalariados que trabajan en las empresas capitalistas donde estas condiciones les vienen impuestas. El hecho de que el socio trabajador participe en la elección del órgano de gobierno de la sociedad, e incluso pueda ostentar el cargo de administrador o consejero, pone en cuestión su dependencia jurídica al estar capacitado para tomar decisiones en el ámbito de la política laboral que también le afectan a él, directamente³³⁵, por su condición de trabajador de la Sociedad Laboral.

Para que las decisiones que adopten los socios sean las óptimas en cada caso, es necesario que dispongan de información suficiente sobre la empresa. Dada la reducida dimensión de la mayoría de las Sociedades Laborales propicia que las relaciones humanas sean más estrechas lo que facilita la fluidez de la comunicación³³⁶. De hecho, uno de los derechos de los socios es el de información sobre la marcha de la sociedad,

³³¹ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 50.

³³² LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación..., *opus cit.*

³³³ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La empresa de participación: características..., *opus cit.*, p. 108. La falta de formación de los socios podría conllevar la no aprobación de determinadas decisiones por su falta de comprensión. Véase en: MOZAS CASAL, A. La participación en las sociedades cooperativas agrarias: una aproximación empírica. *CIRIEC-España*, nº 40, 2002, p. 178-179.

³³⁴ JORDÁN RODRÍGUEZ, M. Particularidades de las condiciones laborales..., *opus cit.*, p. 41.

³³⁵ LÓPEZ I MORA, F. Problemática laboral de los socios..., *opus cit.*, p. 24.

³³⁶ PÉREZ GOROSTEGUI, E. *Introducción a la administración de empresas*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, S. A, 2001, p. 46.

por lo que han de tener acceso a las cuentas anuales y a los estados financieros básicos que reflejen la situación económica y financiera de la sociedad.

2.5.1.4. La Teoría de la Agencia y su aplicación a las Sociedades Laborales

La Teoría de la Agencia analiza los conflictos de intereses que pueden surgir en las relaciones contractuales entre el principal y el agente. El principal delega su autoridad en el agente para que realice un servicio en su provecho a cambio de una contraprestación³³⁷.

El control del comportamiento del agente por parte del principal para evitar que el agente se desvíe de los intereses del principal³³⁸ implica incurrir en los costes de control, con el objetivo de hacer coincidir los intereses de ambos colectivos³³⁹.

Entre los problemas que pueden surgir en la relación entre el principal y el agente se encuentran los siguientes³⁴⁰:

- El oportunismo del agente, al buscar la consecución de sus propios intereses y tender a desempeñar sus funciones con el mínimo esfuerzo.
- Asimetrías en la información, ya que al separar la propiedad y el control³⁴¹, el principal tiene menos información que el agente.

³³⁷ JENSEN, M y MECKLING, W. Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure. *The Journal of Financial Economics*, vol 3, 1976, p. 306 – 360. Traducido al castellano en: Teoría de la empresa: la gerencia, costes de agencia y estructura de la propiedad. En: PUTTERMAN, LL. *La naturaleza económica de la empresa*. Madrid: Alianza, 1994, p. 245 – 260.

³³⁸ El directivo puede adoptar un comportamiento egoísta sustituyendo los objetivos empresariales por otros como perseguir el crecimiento y la mayor dimensión de la empresa, utilizando de forma excesiva las retribuciones en especie, o mediante el absentismo laboral al no esforzarse al máximo. Véase en: DIEZ DE CASTRO, L. T y LÓPEZ PASCUAL, J. *Dirección Financiera. Planificación, gestión y control*. Madrid: Editorial Prentice Hall, 2001, p. 38.

³³⁹ DOUMA, S y SCHREUDER, H. *Enfoques económicos para el análisis de las organizaciones*. Traducido por: FORCADELL MARTÍNEZ, F.J. Madrid: Editorial Thomson – Civitas, 2004, p. 153-193.

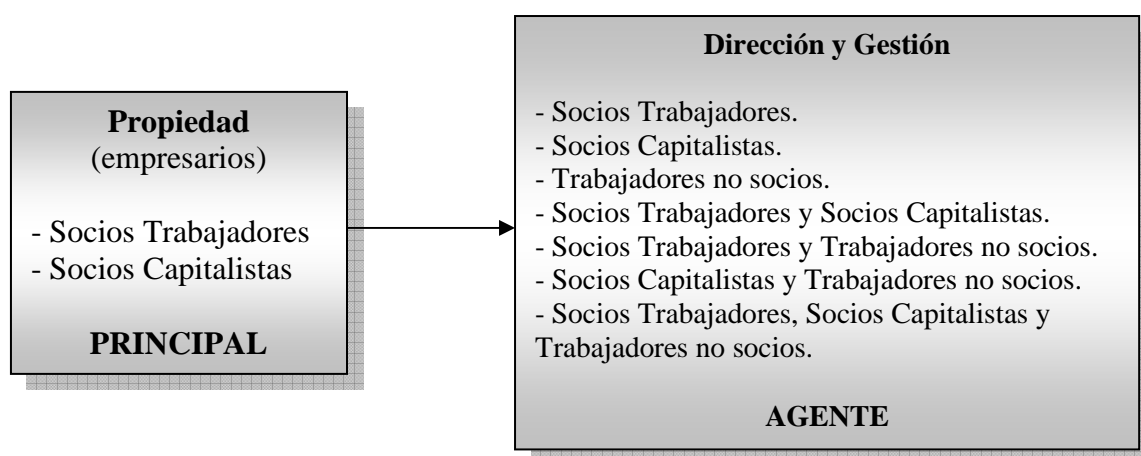
³⁴⁰ ALVAREZ PÉREZ, M^a. B; ARBESÚ LÓPEZ, P y FÉ CANTÓ, C. Las cooperativas en el marco de la teoría..., *opus cit.*, p. 175.

³⁴¹ “El control organizacional es aquel proceso que, basándose en la capacidad de influencia sobre las personas, trata de asegurar que el desempeño de los individuos se oriente a los objetivos fijados por la organización, aplicando las medidas correctoras necesarias en cada caso”. Véase en: HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a. J. El control en las organizaciones: un marco de estudio. En: AYALA CALVO, J. C

- Riesgo, al confiar el principal al agente la gestión de sus intereses.

En las Sociedades Laborales se pueden identificar las siguientes relaciones de agencia que pueden surgir entre los socios y la dirección, encarnando los socios la figura del principal y correspondiéndole a la dirección la figura del agente.

Gráfico - 34
Relación de agencia entre los colectivos de las Sociedades Laborales



Fuente: Elaboración propia.

Los socios (principal) delegan en la dirección de la Sociedad Laboral (agente) la consecución de los objetivos empresariales. En caso de producirse desviaciones entre los objetivos fijados inicialmente por los socios y los resultados obtenidos, habrá que analizar las causas que motivaron dichas desviaciones para evitar los comportamientos oportunistas.

En las Sociedades Laborales los problemas de agencia son menores³⁴² que en otras formas jurídicas reduciéndose los conflictos internos³⁴³, en especial en el caso de las Sociedades Laborales de reducida dimensión donde no se dan los problemas de agencia

(Coord.). *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*. Universidad de La Rioja: Servicio de Publicaciones, 2007, p. 3369.

³⁴² Se reduce la necesidad de existencia de una jerarquía, y por tanto los costes de supervisión son menores que los existentes en las sociedades capitalistas convencionales, debido a que los trabajadores tienen objetivos comunes. Por tanto, todos ellos son supervisores del resto para orientar sus esfuerzos hacia su consecución. Véase en: PARK, R; KRUSE, D y SESIL, J. Does employment ownership..., *opus cit.*

³⁴³ Entre las notas características de las Sociedades Laborales están: la mayor productividad y reinversión de los excedentes positivos, así como la menor probabilidad de conflictos internos. Véase en: LÓPEZ I MORA, F y SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J. V. Acotaciones y puntos críticos sobre el papel..., *opus cit.*, p. 11.

dada la coincidencia entre el principal y el agente. La identificación del principal con el agente suele conllevar a la consecución de mayores niveles de eficiencia³⁴⁴. Además, cuanto mayor sea la implicación de los directivos y gerentes en la propiedad de la empresa, tendrán más incentivos a adoptar decisiones a favor del beneficio de la empresa³⁴⁵. Por otra parte, el marcado carácter familiar de las Sociedades Laborales donde son habituales las relaciones de amistad o existen vínculos familiares, disminuye la probabilidad de que se den comportamientos oportunistas.

Tabla - 42
Conflictividad entre la propiedad y la dirección y gestión

Caso	Separación propiedad y dirección y gestión	Dirección y gestión	Aumento de la conflictividad ↓
A	NO	Socios Trabajadores	
C	NO	Socios Trabajadores y Socios Capitalistas	
E	Mixto	Socios Trabajadores, Socios Capitalistas y Trabajadores no socios	
F	Mixto	Socios Trabajadores y Trabajadores no socios	
G	Mixto	Socios Capitalistas y Trabajadores no socios	
B	NO	Socios Capitalistas	
D	SI	Trabajadores no socios	

Fuente: Elaboración propia.

Existen dos categorías de empresas³⁴⁶:

- Empresas en las que no existe separación entre la propiedad y el control. Este sería el caso de las Sociedades Laborales en las que los directivos son:
 - o CASO A: Socios trabajadores. El hecho de que los socios trabajadores (poseedores de la mayor parte del capital social), se encarguen de la dirección y gestión de la empresa, minimiza los costes de agencia, dada la convergencia de intereses entre la propiedad y la dirección, lo que

³⁴⁴ GARCÍA PÉREZ DE LEMA, D. Competitividad de la PYME familiar. *Revista de AECA*, vol. 64, septiembre, 2003, p. 63-65.

³⁴⁵ ORELLANA ZAMBRANO, W. E. El control en las empresas de trabajo asociado. Revisión crítica, desde una perspectiva de agencia, de los principales mecanismos de control, y análisis de sus repercusiones organizativas. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 70.

³⁴⁶ FAMA, E y JENSEN, M. Separation of Ownership and Control. *Journal of Law and Economics*. Vol. 26. 1983. P. 301 – 326.

contribuye a aumentar el valor de la empresa³⁴⁷. En el caso de que los socios trabajadores detenten funciones directivas y reciban por ello una remuneración que pueda ser considerada injustificada por el resto de socios trabajadores, podría dar lugar a conflictos entre este tipo de socios³⁴⁸.

- CASO B: Socios capitalistas. Si los socios capitalistas se encargan de la dirección y gestión de la Sociedad Laboral, pueden primar los intereses del capital sobre los intereses laborales, situación no deseable. No obstante, tal y como se ha mencionado, en la mayoría de las Sociedades Laborales la presencia de los socios capitalistas se justifica para cumplir las exigencias legales relativas al número mínimo de socios. Por tanto, es habitual que entre los socios capitalistas y trabajadores existan lazos afectivos de amistad o de parentesco, minimizándose así la probabilidad de comportamientos oportunistas.
- CASO C: Socios trabajadores y socios capitalistas. En este caso, no existe separación entre la propiedad y la dirección. Cada uno de los colectivos velaría por sus intereses, prevaleciendo en caso de desequilibrio en número los del grupo más numeroso. No obstante, según lo expuesto anteriormente, dada la relación especial existente en la mayoría de las Sociedades Laborales entre los socios trabajadores y los socios capitalistas no suelen aparecer comportamientos oportunistas entre ellos.
- Empresas en las que la propiedad y el control (la dirección) están separados. Caso de las Sociedades Laborales en las que los directivos son:
 - CASO D: Trabajadores no socios. Este es el caso en el que pueden surgir los mayores conflictos de intereses, de tal forma que si la dirección decidiera adoptar medidas que no se alinearan con los objetivos

³⁴⁷ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Participación financiera de los trabajadores y creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento en relación a los objetivos empresariales. *CIRIEC-España*, nº 40, 2002, p. 73 - 98.

³⁴⁸ URIARTE, K. *Gestión Humana a medida de las cooperativas de trabajo asociado*. Vitoria – Gasteiz: Departamento de trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, 1993, p. 234 – 235.

personales de los socios trabajadores, estos podrían dificultar su implantación³⁴⁹. No obstante, el hecho de que la dirección la ostenten trabajadores no socios independientes puede favorecer la innovación y desarrollo de las Sociedades Laborales para mejorar su productividad y competitividad. Esto es positivo cuando los socios trabajadores adoptan posiciones conservadoras frente a la evolución de las Sociedades Laborales favoreciendo la pérdida de competitividad.

No obstante, se podría abrir una tercera categoría para los casos en los que la dirección esté formada por socios y por trabajadores no socios. Sería el caso de las Sociedades Laborales en las que los directivos son:

- CASO E: Socios trabajadores, socios capitalistas y trabajadores no socios. Este es el caso en el que la dirección la ostentan tanto los propietarios de la sociedad, trabajadores y capitalistas, como los trabajadores no socios. Por tanto, en la toma de decisiones por parte de la dirección están representados los intereses de los distintos colectivos. El hecho de contar con distintos puntos de vista puede redundar en última instancia en la adopción de decisiones que beneficien más a la sociedad, y no se centren exclusivamente en la satisfacción de los intereses de los propietarios.
- CASO F: Socios trabajadores y trabajadores no socios. La dirección está compuesta por propietarios y no propietarios. Los socios trabajadores harán prevalecer sus intereses laborales y además, ejercerán un control informal sobre los trabajadores no socios, reduciéndose los posibles comportamientos oportunistas y las asimetrías de la información, con respecto al caso en el que la dirección la detentan únicamente trabajadores no socios. La dirección puede verse enriquecida por el hecho de estar compuesta por socios trabajadores y trabajadores no socios, al tener una perspectiva más amplia sobre la Sociedad Laboral y poder tomar decisiones que busquen el equilibrio entre el punto de vista de la propiedad y el de personas independientes, preferiblemente con

³⁴⁹ ORELLANA ZAMBRANO, W. E. El control en las empresas de trabajo asociado..., *opus cit.*, p. 59 - 65.

formación. Este proceso redundaría en una mejora de los resultados de la Sociedad Laboral.

- CASO G: Socios capitalistas y trabajadores no socios. En este caso, en la dirección no estarían representados los intereses de los socios trabajadores desde el punto de vista laboral. La composición de la dirección por socios capitalistas y trabajadores no socios podría llevar a adoptar decisiones que favorecieran los intereses del capital. No obstante, la presencia de los trabajadores no socios reducirá las desviaciones de las decisiones a favor de los intereses de capital, y viceversa, la presencia de los socios capitalistas disminuiría la probabilidad de que las decisiones se desvíen a favor de los intereses de los trabajadores no socios en detrimento del beneficio de la sociedad. Por tanto, una composición mixta de la dirección puede mitigar los problemas de agencia.

La empresa, para tratar de paliar los conflictos de intereses que pueden surgir entre el principal y el agente dispone de una serie de mecanismos de control de carácter interno (aplicables desde la propia empresa) y de carácter externo (establecidos por el mercado), tal y como aparecen recogidos en la tabla siguiente.

Tabla - 43
Mecanismos de control internos y externos

Mecanismos de control internos	Mecanismos de control externos o de mercado
Sistemas de incentivos o formas de compensación	El mercado accionarial o de compra-venta de acciones
Los contratos (mediante cláusulas)	El mercado laboral de los ejecutivos
Jerarquización de las decisiones	Los organismos fiscalizadores de las sociedades
Vigilancia mutua entre agentes del mismo rango de naturaleza informal ³⁵⁰	Los mercados de productos y factores de producción

Fuente: Elaboración propia a partir de JENSEN, M.C. Agency Costs of Free Cash Flow, Corporate Finance, and Takeovers. *American Economic Review*, vol. 76, 1986, p. 323 – 329.

³⁵⁰ El control informal toma verdadero protagonismo, dependiendo el alcance del control de la organización de los socios y de la confianza mutua. Véase en: GARCÍA MARTÍ, E; HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a. J y RUIZ JIMÉNEZ, C. ¿Cómo controlan los socios al directivo en la sociedad cooperativa agraria?. El caso de las almazaras cooperativas. *CIRIEC-España*, nº 48, 2004, p. 208.

En el caso de las Sociedades Laborales los mecanismos de control se reducen a los internos, no pudiendo utilizar los mecanismos de control externo para evitar el comportamiento oportunista de la dirección por no cotizar en bolsa³⁵¹. Además, la Sociedad Laboral puede buscar el fortalecimiento de los órganos de gobierno. En esta línea estaría la implantación de órganos de gobierno independientes que busquen la innovación y supervivencia de la empresa, así como incluir consejeros o asesores externos con formación³⁵².

2.5.1.5. La motivación de los trabajadores.

El problema de la motivación³⁵³ de los trabajadores ha sido una cuestión sobre la que se han escrito diversas teorías³⁵⁴ con el objetivo de implicar a los trabajadores en las empresas en las que trabajan y conseguir mejoras en la productividad de las mismas. En la siguiente tabla aparecen enunciadas las principales teorías sobre la motivación.

³⁵¹ ORELLANA ZAMBRANO, W. E. El control en las empresas de trabajo asociado..., *opus cit.*, p. 59 - 65.

³⁵² *Ibid.*, p. 72 - 75.

³⁵³ Definiciones de la motivación: “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (ROBBINS, S. *Comportamiento Organizacional*. 10ª edición. México: Pearson Educación, 2004, p. 155), “fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta” (HELLRIEGEL, D. y SLOCUM, J. *Comportamiento organizacional*. 10ª edición. México: Thomson Learning Editores, 2004, p. 117), “procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a objetivos” (KINICKI, A. y KREITNER, R. *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw Iberoamericana, 2003, p. 142), “proceso que proporcionan energía y dirección a la conducta” (REEVE, J. *Motivación y emoción*. 3ª edición. México: McGraw Hill Iberoamericana, 2003, p. 5), “fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta” (GIBSON, J., IVANCEVICH, J. y DONELLY, J., *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. 10ª edición. Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana, 2001, p. 145).

³⁵⁴ La descripción del proceso de motivación, así como un análisis más detallado de las distintas teorías puede verse en: DIEZ DE CASTRO, J; REDONDO LÓPEZ, C; BARRERIO FERNÁNDEZ, B y LÓPEZ CABARCOS, Mª A. *Administración de empresas. Dirigir en la sociedad del conocimiento*. Madrid: Editorial Pirámide, 2002, p. 502-522.

Tabla - 44
Teorías sobre la motivación

Teoría y Autor	Concepto
Teoría de la Jerarquía de necesidades (Maslow, A; 1954)	Diseña una jerarquía de necesidades (fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización) de tal forma que el ser humano una vez satisfechas las necesidades de un nivel trata de satisfacer las del nivel inmediatamente superior.
Modelo de las tres necesidades aprendidas (McClelland, D; 1989)	Establece la clasificación de las necesidades aprendidas en necesidades de logro, de afiliación y de poder.
Teoría de la satisfacción de la necesidad (Alderfer, C.; 1969-1970)	Teoría de ERG (necesidades existenciales, necesidades interpersonales y necesidades de crecimiento)
Teoría de los dos factores (Herzberg, F; 1967)	En la motivación intervienen los factores higiénicos (evitan la insatisfacción) y los motivadores (incrementan la satisfacción).
Teoría de las expectativas (Vroom, V.; 1964)	Se trata de determinar lo que las personas buscan en la empresa y cómo conseguirlo.
Teoría de la equidad (Adams, S.; 1965)	Los trabajadores comparan las recompensas que obtienen por el esfuerzo realizado, con las que obtienen sus compañeros.
Teoría de las metas (Locke, E.; 1969)	Las personas se fijan metas con el objetivo de alcanzarlas.
Teoría de la modificación de la conducta (Skinner, B. F; 1974)	Las conductas que dieron lugar a consecuencias positivas tienden a repetirse. Se basa en tres variables: el estímulo, la respuesta y la recompensa.
Teoría X e Y (McGregor, D.; 1966) y la Teoría Z (Ouchi, W; 1981)	Según la teoría X las personas ven el trabajo como algo necesario pero, en lo posible, tratan de evitarlo; mientras que según la teoría Y las personas quieren hacer cosas y hacerlas bien. Según la teoría Z el trabajador no puede separar su vida personal de su vida laboral, por tanto se busca crear una nueva cultura empresarial en la que el trabajador pueda autosuperarse tanto para el bien de la empresa como para el suyo propio.
Modelo Integrador de la motivación (Hodgetts y Altman; 1989)	Relación motivación (recompensas) en función del desempeño.

Fuente: Elaboración propia.

En las Sociedades Laborales existen dos clases de trabajadores: los socios trabajadores (que son a la vez propietarios de la empresa) y los trabajadores no socios (que están vinculados a la empresa mediante un contrato laboral que puede ser de duración determinada o de carácter indefinido). En el caso de los socios trabajadores se sienten especialmente motivados por el hecho de desempeñar el doble papel de trabajadores y propietarios, dado que la buena marcha de la Sociedad Laboral les

permitirá conservar sus puestos de trabajo, obtener una remuneración económica mayor, así como satisfacer necesidades de autorrealización y poder.

Sin embargo, el caso de los trabajadores no socios la motivación es similar al resto de trabajadores asalariados que prestan su trabajo en el resto de empresas capitalistas convencionales. Conseguir tener una plantilla motivada es fundamental para que la empresa pueda lograr sus objetivos empresariales. Es el equipo directivo el encargado de identificar cuáles son las necesidades no satisfechas de los trabajadores para tratar de diseñar planes de motivación que combinen la realización de las demandas personales y profesionales de los trabajadores con la consecución de los objetivos empresariales. Se trata de crear un sentimiento de compromiso e identificación de los trabajadores con la empresa, en definitiva, que los trabajadores estén involucrados en el desarrollo de la actividad empresarial.

En el caso de las Sociedades Laborales, dado su reducido tamaño empresarial, el trato entre los directivos y la plantilla se basa en el conocimiento personal al ser las relaciones entre ellos más estrechas, pudiéndose crear vínculos de amistad. Por tanto, la idea de pertenecer a un grupo que tiene que alcanzar unos objetivos está más enraizada y pueden estar más motivados para contribuir a la consecución de los mismos³⁵⁵.

Entre los principales planes de incentivos de que disponen los equipos directivos para buscar la motivación de los trabajadores se encuentran los pagos de incentivos³⁵⁶, el enriquecimiento del puesto de trabajo y la administración de objetivos. Las medidas relacionadas con los incrementos salariales pueden servir en un primer momento, pero llega un punto en el que los trabajadores no sólo valoran el dinero, sino que buscan su autorrealización. Por tanto, puede ser más eficaz, crear retos y oportunidades de logro en los puestos de trabajo, buscando la implicación de los trabajadores en el control de la planificación, la ejecución y la evaluación del trabajo.

³⁵⁵ PÉREZ GOROSTEGUI, E. *Introducción a la administración de empresas...*, opus cit., p. 46.

³⁵⁶ Los incentivos monetarios son los más utilizados en la mayoría de las organizaciones. No obstante, los directivos han de tratar de detectar las necesidades de sus empleados para establecer planes a medida. Además, hay que tener en cuenta que los sistemas de motivación han de ser dinámicos y evolucionar con los cambios de las organizaciones, del entorno y de los trabajadores. La descripción del proceso de motivación, así como un análisis más detallado de las distintas teorías puede verse en: DIEZ DE CASTRO, J; REDONDO LÓPEZ, C; BARRERIO FERNÁNDEZ, B y LÓPEZ CABARCOS, M^a ANGELES. *Administración de empresas...*, opus cit., p. 518-521.

2.5.2. FLUJOS REALES

Las Sociedades Laborales, como el resto de las sociedades capitalistas convencionales, desarrollan su actividad empresarial ofreciendo al mercado sus bienes o servicios. Dentro de los diferentes sectores es el de servicios³⁵⁷, el que concentra al mayor número de Sociedades Laborales.

2.5.2.1. La participación de los socios en los flujos productivos o reales

La particularidad de las Sociedades Laborales, con respecto al resto de sociedades capitalistas convencionales, radica en que los socios trabajadores participan en los flujos productivos o reales como proveedores de su trabajo en el proceso productivo de bienes o servicios³⁵⁸. Junto a ellos también prestan su trabajo en la Sociedad Laboral los trabajadores no socios. Tanto los socios trabajadores, como los trabajadores no socios, por el hecho de trabajar en la Sociedad Laboral perciben como contraprestación un salario. No obstante, los socios trabajadores al ser propietarios de la empresa pueden percibir un salario mayor que el que recibirían como simples asalariados en otra empresa³⁵⁹.

La retribución de los socios trabajadores es doble, por una parte perciben una retribución económica por su participación en la actividad productiva, y por otra una retribución financiera por la aportación de capital realizada³⁶⁰.

El hecho de que los socios trabajadores, que son los que poseen la mayoría del capital social, controlen el proceso de toma de decisiones en la empresa, puede implicar

³⁵⁷ Se ha pasado del empleo principalmente agrícola e industrial a los empleos del sector servicios (creciente terciarización del empleo), y de los servicios estandarizables (crédito, transporte, comercio, etc.) a los servicios relacionales (servicios sociales, servicios de ocio y culturales, servicios sanitarios, etc.). Véase en: CHAVES ÁVILA, R y MONZÓN CAMPOS, J.L. La economía social y el empleo..., *opus cit.*, p. 70.

³⁵⁸ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La empresa de participación: características..., *opus cit.*, p. 112.

³⁵⁹ ITURRRIOTZ DEL CAMPO, J. Los aspectos económico-financieros..., *opus cit.*

³⁶⁰ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Análisis de la rentabilidad económica y financiera de los socios de las Cooperativas: la influencia de una rentabilidad en la otra y la aplicación del criterio (principio) de justicia – que no de solidaridad – en la distribución de la ganancia real. *Revista Europea de Economía de la Empresa*, vol. 1, nº 2, 1992, p. 115 – 124.

que decidan llevar a cabo una política de retribución anticipada con el objetivo de anular el beneficio empresarial, y evitar así el pago impositivo. En este caso, la retribución que percibirían los socios trabajadores sería exclusivamente de índole económica, quedando anulada la retribución financiera, por lo que los socios capitalistas no percibirían compensación alguna por el capital aportado y no se dotarían reservas. Si esta política es recurrente conllevaría la puesta en peligro la supervivencia de la empresa como consecuencia de la descapitalización de la misma.

Tal y como se ha mencionado, la mayoría de las Sociedades Laborales pertenecen al sector servicios y ofertan sus productos a los consumidores en mercados de carácter local³⁶¹, en su Comunidad Autónoma y en el territorio nacional. Son escasas las Sociedades Laborales que optan por la internacionalización mediante la exportación, siendo un reto al que han de desafiar³⁶² para no perder competitividad³⁶³.

La mayor parte de las Sociedades Laborales que se constituyen en la actualidad han visto la luz debido a que sus socios trabajadores utilizaron la capitalización del desempleo en pago único como fuente para obtener los recursos financieros necesarios para poner en marcha la actividad empresarial. El sector de actividad elegido por los desempleados suele ser el mismo en el que habían desempeñado su trabajo en la empresa de la que provenían³⁶⁴, por lo que tienen un buen conocimiento del mercado en el que operan. Además, dada su reducida dimensión, tienen mayor flexibilidad de adaptación a las variaciones del mercado y del entorno³⁶⁵. Esto, junto a la buena percepción de la calidad de los productos y servicios que ofrecen, les proporciona una ventaja

³⁶¹ Aunque el objetivo de la empresa sea competir en un mercado local, para tener éxito en un contexto global, tiene que conocer y aportar valor a sus clientes, pero sin descuidar las iniciativas de valor en todos los ámbitos. Véase en: HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a. J; GARCÍA MARTÍ, E y ARANDA OGAYAR, M. Caso Grúas Ruiz. *Cuadernos de Gestión*, vol. 6, nº 1, 2006, p. 113-124.

³⁶² GARCÍA-TENORIO RONDA, J (Coord.). *Organización y Dirección de Empresas...*, opus cit., p. 235-265.

³⁶³ Una medida de la competitividad es el peso que tienen las exportaciones sobre las ventas, desde esta perspectiva las empresas españolas pequeñas presentan escasa competitividad. Dentro del ranking de competitividad en el ámbito europeo, España se sitúa entre las peores posiciones. Véase en: MAROTO ACÍN, J.A. Modelos comparados de PYME en la Unión Europea. Los viejos problemas ante el nuevo entorno. *Papeles de Economía Española*, nº 89-90, 2001, p. 19-42, y en: MELLE HERNÁNDEZ, M y RAYMOND BARA, J. L. Competitividad internacional de las PYME industriales españolas. *Papeles de Economía Española*, nº 89-90, 2001, p. 88-105.

³⁶⁴ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., opus cit., p. 55.

³⁶⁵ FARIÑAS GARCÍA, J.C y MARTÍN MARCOS, A. Tamaño empresaria, flexibilidad de costes y cambio tecnológico. *Papeles de Economía Española*, nº 89-90, 2001, p. 272-285.

competitiva importante, no sólo de cara a obtener nuevos clientes, sino también para fidelizar a los actuales³⁶⁶. Además, la mayoría tienen expectativas de negocio positivas³⁶⁷. De esta forma mitigan la dificultad de penetración en el mercado competitivo, no obstante, las empresas que tienen entre 5 y 9 trabajadores son las que han tenido menos obstáculos³⁶⁸.

Entre los puntos débiles de este tipo de sociedades, al igual que del resto de empresas de pequeña y mediana dimensión en España, destaca la falta de innovación³⁶⁹. La mayoría de las iniciativas empresariales que surgen son negocios que ya están presentes en el mercado, por lo que la competencia es alta. Identificar nuevos segmentos de mercado en los que implantarse, o demandas insatisfechas de los clientes, supone un reto para las empresas que les permitiría afianzar su estabilidad y consolidar su posición en el mercado. La innovación resulta un elemento clave para aprovechar las oportunidades que ofrece la globalización³⁷⁰ y ser competitivas para no verse abocadas a la desaparición.

2.5.2.2. La Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial.

El origen de la responsabilidad social corporativa (RSC) o responsabilidad social de la empresa (RSE) se sitúa en Estados Unidos a finales de la década de los cincuenta principios de la de los sesenta a raíz de la guerra de Vietnam y de los problemas del apartheid³⁷¹. No obstante, no ha sido hasta los últimos años cuando su difusión ha sido

³⁶⁶ BRUQUE CÁMARA, S; HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a. J; VARGAS SÁNCHEZ, A..., *et al.* ¿Son más competitivas las sociedades cooperativas?: un análisis en el sector de la distribución farmacéutica. *CIRIEC-España*, nº 42, 2002, p. 131-158.

³⁶⁷ Las pequeñas empresas incrementaron su actividad productiva con respecto al año 2004, lo que permitió la creación de puestos de trabajo. Las pequeñas empresas encuadradas en los sectores de servicios de mercado y de la construcción son las que más se beneficiaron de esta tendencia, protagonizando aumentos de actividad, empleo y rentabilidad. Véase en: BOLETÍN ECONÓMICO DEL BANCO DE ESPAÑA, noviembre, 2006, p. 52-53. [En línea]. [Fecha de consulta: 29 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.bde.es/informes/be/boleco/2006/be0611.pdf>>

³⁶⁸ ASESORÍA Y SERVICIOS EMPRESARIALES, S. A (AYSE). Observatorio de Nuevos Proyectos de Igualdad de Oportunidades. CRIO (Creación de Empresas e Igualdad de Oportunidades). *Agrupación de Desarrollo "Desarrollo Territorial Compartido"*. Boletín nº 1, 2006, p. 10.

³⁶⁹ Más de la mitad de las empresas españolas no son innovadoras, y más del 60 por ciento esperan tener elevados niveles de competencia al incorporarse al mercado. Véase en: GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. *Informe Ejecutivo GEM...*, *opus cit.*, p. 66-73.

³⁷⁰ GARCÍA-TENORIO RONDA, J (Coord.). *Organización y Dirección de Empresas...*, *opus cit.*, p. 232-234.

³⁷¹ VELASCO FERNÁNDEZ, F. La responsabilidad social corporativa o la soteriología empresarial: hacia una ontología como fundamento de la ética empresarial. *IX Congreso del CLAD sobre la Reforma del*

mayor³⁷², surgiendo en España a finales de los años noventa cuando INVERCO (Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones) introdujo la inversión social responsable³⁷³.

La responsabilidad social corporativa se define³⁷⁴ como “integración voluntaria³⁷⁵, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales³⁷⁶ y medioambientales³⁷⁷ en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores³⁷⁸”.

El objetivo es dar respuesta, de forma transparente³⁷⁹, a las demandas de los distintos grupos de interés que interactúan con la empresa mejorando así el bienestar

Estado y de la Administración Pública, noviembre, 2004, p. 1 – 7. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.clad.org.ve/fulltext/0049926.pdf>>

³⁷² Un análisis de las causas que favorecen la difusión de la responsabilidad social corporativa en el mundo empresarial puede verse en: NIETO ANTOLÍN, M y FERNÁNDEZ GAGO, R. Responsabilidad social corporativa: la última innovación en el management. *Universia Business Review*, enero – marzo, 2004, p. 28 – 39 y En: NIETO ANTOLÍN, M. ¿Por qué adoptan criterios de RSC las empresas españolas?. *Economista*, marzo, 2005, p. 253 – 259.

³⁷³ Aunque en España se han realizado avances, la gestión de la responsabilidad social corporativa todavía está en un estado incipiente y queda mucho camino por recorrer. Véase en: GARCÍA-TENORIO RONDA, J (Coord.). *Organización y Dirección de Empresas...*, opus cit, p. 243-251, y en: CUESTA GONZÁLEZ, M y VALOR MARTÍNEZ, C. Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín ICE Económico*, nº 2755, enero, 2003, p. 7-19.

³⁷⁴ Lord Holme y Richard Watts de Business Council for Sustainable Development definen la responsabilidad social corporativa como “el continuo compromiso de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como de la comunidad local y la sociedad en general”. Mientras que Canadian Business form Social Responsibility la define como “el compromiso de una compañía de operar de manera económica y ambientalmente sostenible mientras reconoce los intereses de sus públicos de interés. Los públicos de interés incluyen inversionistas, clientes, empleados, socios de negocios, comunidades locales, el ambiente y la sociedad en general.” Por otra parte, la inversión socialmente responsable se puede definir en términos generales como “la incorporación de criterios éticos (sociales y/o ambientales) al proceso de toma de decisiones de inversión, de modo complementario a los tradicionales criterios financieros de liquidez, rentabilidad y riesgo”. Véase en: VALOR MARTINEZ, M^a. C. (Coord.). *Inversión socialmente responsable...*, opus cit.; p. 13.

³⁷⁵ Se analiza la conveniencia de un marco regulador de la responsabilidad social corporativa en España así como las iniciativas de regulación y promoción, además de analizar la obligatoriedad versus la voluntariedad. Véase en: CUESTA GONZÁLEZ, M; VALOR MARTÍNEZ, C y KREISLER MERINO, I. Promoción institucional de la Responsabilidad Social Corporativa: iniciativas internacionales y nacionales. *Boletín ICE Económico. Información Comercial Española*, septiembre, 2003, p. 9 -20. [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.revistasice.com/estudios/Documen/bice/2779/BICE27790201.PDF>>

³⁷⁶ Uno de los principales aspectos en los que debe centrarse la responsabilidad social corporativa es en los propios empleados de la empresa. URCELAY ALONSO, J. Responsabilidad Social Corporativa: la dimensión interna como cuestión previa. *Capital Humano*, nº 184, enero, 2005, p. 34 – 39.

³⁷⁷ Análisis en el ámbito internacional, de la Unión Europea y en España. Véase en: FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. La responsabilidad social corporativa en materia ambiental. Estado de la cuestión. *Boletín ICE Económico. Información Comercial Española*, nº 2824, noviembre, 2004, p. 27 – 43. [En línea]. [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/bice/2824/BICE28240202.PDF>>

³⁷⁸ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2003) 27 final..., opus cit.

social³⁸⁰. La responsabilidad social corporativa no es de aplicación exclusiva a las grandes empresas, sino que las PYMES también han de desarrollar sus actividades productivas adoptando comportamientos socialmente responsables.

La Unión Europea, mediante el fomento de la responsabilidad social de las empresas³⁸¹, pretende obtener economías más competitivas y rentables, con crecimientos sostenibles respetando el medio ambiente y los objetivos sociales, sin centrarse exclusivamente en los aspectos económicos³⁸². Así, el objetivo de crear valor mediante la generación de beneficios para los propietarios de la empresa, pasa por la inversión en el bienestar social.

Cada vez son más las empresas que distinguen los productos elaborados de forma socialmente responsable mediante etiquetas específicas³⁸³, dotándoles así de mayor valor añadido. Esta medida influye positivamente en su imagen y los consumidores muestran una actitud más proclive a la adquisición de sus productos.

Las empresas que muestran una actitud socialmente responsable han de elaborar Programas de Responsabilidad Social Corporativa con el objetivo de contribuir al desarrollo del entorno local en el que se hallan encuadradas dando respuesta a las demandas sociales.

³⁷⁹ Una de las vías para fomentar la responsabilidad social corporativa es impulsando la transparencia informativa. Véase en: LIZCANO ÁLVAREZ, J. L. Transparencia informativa y responsabilidad social corporativa. *Boletín de Estudios Económicos*, nº 182, agosto, 2004, p. 279 – 303 y en: VALOR MARTÍNEZ, C. (Coordinadora). *Inversión socialmente responsable...*, opus cit., p. 103 – 106.

³⁸⁰ Se propone una metodología para analizar el esfuerzo de las empresas en actividades relacionadas con la mejora del bienestar social. Véase en: DÉNIZ DÉNIZ, M^a. C y GARCÍA FALCÓN, J. M. Propuesta metodológica para el análisis de la respuesta social corporativa: validación en un contexto internacional. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, nº 11, 2002, p. 85 – 114.

³⁸¹ AMNISTIA INTERNACIONAL, ECONOMISTAS SIN FRONTERAS, INTERMON-OXFAM y SETEM. Empresas más responsables para una Europa más justa. *Boletín ICE Económico: Información Comercial Española*, nº 2728, mayo, 2002, p. 41 – 43. [En línea]. [Fecha de consulta: 17 de diciembre de 2006]. Disponible en Internet: <<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/bice/2728/BICE27280301.PDF>>

³⁸² COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2003) 27 final..., opus cit., p. 3-4.

³⁸³ Se analiza la actitud de los consumidores ante la información relativa a la responsabilidad social corporativa versus otras variables como la calidad o el precio en Argentina, Chile, España y Portugal. Véase en: BIGNÉ ALCAÑÍZ, E; CHUMPITAZ, R; ANDREU SIMÓ, L y SWAN, V. Percepción de la responsabilidad social corporativa: un análisis cross – cultural. *Universia Business Review*, nº 5, primer trimestre, 2005, p. 14 – 27.

Entre los documentos elaborados tomando como referencia la Unión Europea en materia de responsabilidad social de la empresa se encuentran:

- Comunicación de la Comisión para poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas³⁸⁴.
- Recomendaciones del Forum Europeo Multistakeholder para la Responsabilidad Social Corporativa (*European Multistakeholder Forum on CSR*), junio del 2004.
- Comunicación de la Comisión relativa a la Responsabilidad Social de las Empresas: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible³⁸⁵.
- Informe sobre el compromiso de las pequeñas y medianas empresas europeas con la responsabilidad social “*European SMEs and social and environmental responsibility*”³⁸⁶.
- Libro Verde. Pretende fomentar el marco europeo para la responsabilidad social empresarial³⁸⁷.
- Libro Blanco sobre responsabilidad ambiental³⁸⁸.

En España también se han elaborado una serie de documentos en materia de responsabilidad social corporativa entre los que se encuentran:

³⁸⁴ Se propone la creación de una Alianza Europea sobre Responsabilidad Social Corporativa. Véase en: COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2006) 136 final, de 22 de marzo, de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité económico y social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en Internet en: <<http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/rse240306.pdf>>

³⁸⁵ COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM(2002) 347 final, de 2 de julio, de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0347es01.pdf>

³⁸⁶ OBSERVATORY OF EUROPEAN SMEs. *European SMEs and social and environmental responsibility*. Enterprise publications, nº 4, 2002. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2002_report4_en.pdf>

³⁸⁷ COMUNIDADES EUROPEAS. COM (2001) 366 final, de 18 de julio. Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. [No publicado en Diario Oficial]. Disponible en Internet: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_es.pdf>

³⁸⁸ COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Blanco sobre responsabilidad ambiental, de 9 de febrero de 2000. COM (2000) 66 final. [No publicado en Diario Oficial]. Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2000/com2000_0066es01.pdf>

- Código Unificado de Recomendaciones sobre buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, 2006.
- Orden Ministerial sobre el informe anual de gobierno corporativo y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas y otras entidades³⁸⁹.
- Informe Aldama. Informe de la Comisión Especial para el fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas, enero 2003.
- Ley del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas³⁹⁰.
- Informe Olivencia. El gobierno de las sociedades cotizadas. Comisión especial para el estudio de un Código Ético de los Consejos de Administración de las Sociedades, febrero 1998.

En el ámbito mundial, destacan:

- Pacto Mundial³⁹¹. Impulsado por Naciones Unidas con el objetivo de hacer compatibles los intereses empresariales con los valores sociales.
- Líneas directrices de la OCDE para empresa multinacionales³⁹². Encuadradas en la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales publicada por la OCDE en el año 2000.
- Global Reporting Initiative³⁹³. Trata de promover la utilidad de las memorias de sostenibilidad.

³⁸⁹ ESPAÑA. ORDEN ECO 3722/2003, de 26 de diciembre, sobre el informe anual de gobierno corporativo y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas y otras entidades. *Boletín Oficial del Estado*, nº 7, de 8 de enero.

³⁹⁰ ESPAÑA. LEY 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas. *Boletín Oficial del Estado*, nº 171, de 18 de julio.

³⁹¹ El Pacto Mundial de la ONU del año 2000 establece el fomento de “la responsabilidad cívica mediante un liderazgo empresarial comprometido y creativo”.

³⁹² ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2007]. Disponibles en *Internet*: <<http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>>

³⁹³ GLOBAL REPORTING INITIATIVE. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.globalreporting.org>>

En España, a finales de marzo del año 2004, se creó el Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa con la participación de diversos grupos tales como ONGs, la organización de consumidores CECU, el sindicato CCOO, entre otras, contando con la colaboración de universidades como la UNED, la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad Autónoma de Madrid. Con ello se pretende fomentar la participación y la cooperación entre organizaciones sociales mediante la creación de una red.

La elaboración de memorias de responsabilidad social corporativa, en las que se reflejan los esfuerzos en materia social y medioambiental, ha dejado de ser un asunto exclusivo de las grandes empresas³⁹⁴, prueba de ello es la adaptación de la Guía “Global Reporting Initiative³⁹⁵” (GRI) en cinco pasos para las PYMES como respuesta a las peticiones de las mismas. Una vez conocidas las ventajas que le reporta a la empresa hay que formar el equipo. A continuación se identifican los grupos de interés y se planifica la adecuación de la estrategia de la empresa con sus necesidades de información. En el paso siguiente se mide el rendimiento sostenible mediante los indicadores GRI, y posteriormente se comunicará la memoria. El último paso consiste en la recopilación de las valoraciones de los grupos de interés para su mejora.

Las empresas que configuran la Economía Social, en las que las personas son más importantes que el capital³⁹⁶, han demostrado estar a la vanguardia en materia de responsabilidad corporativa³⁹⁷ no limitándose estrictamente al cumplimiento de las

³⁹⁴ El sector empresarial ha mostrado un interés creciente en la responsabilidad social corporativa desde los años noventa. Un análisis de los distintos argumentos a favor de ella desde puntos de vista morales, económicos y sociales se encuentra en: CUESTA GONZÁLEZ, M. El porqué de la responsabilidad social corporativa. *Boletín ICE Económico. Información Comercial Española*, agosto – septiembre, 2004, p. 45 – 58.

³⁹⁵ Creada en 1997 por Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) y por el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), junto con otras organizaciones, ha elaborado las pautas básicas para la confección de memorias de sostenibilidad. Un análisis de los distintos indicadores que se utilizan para elaboración de dichas memorias se encuentra en: ARCHEL DOMENCH, P. Las memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI). *Partida Doble*, Nº 153, marzo, 2004, p. 48 – 59.

³⁹⁶ En las empresas de Economía Social tanto la distribución del beneficio como la toma de decisiones no van unidas al capital aportado por cada socio, sino que prevalece el principio democrático de “una persona un voto”. Véase en: BAREA TEJEIRO, J. Constitución y nueva Economía Social. *CIRIEC – España*, nº 47, 2003, p. 137 – 148.

³⁹⁷ En las empresas de economía social la responsabilidad social se lleva ejerciendo de forma natural desde hace tiempo. Los socios de las organizaciones de participación pueden ejercer una postura activa en lo relativo al cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa de forma distinta a lo que sucede en las empresas cotizadas, además la propia identidad de estas organizaciones recoge implícitamente

obligaciones legales, sino apostando por la inversión en objetivos sociales al formar parte de sus propios valores³⁹⁸. Las empresas de Economía Social generan puestos de trabajo en el ámbito local y buscan la inserción en el mercado laboral de los colectivos más desfavorecidos, además de dar cobertura a las demandas de nuevos servicios. La preocupación de estas empresas se centra en el ser humano, en sus problemas y necesidades³⁹⁹. Siguiendo al profesor CHAVES “la función de las entidades de la economía social se halla íntimamente ligada a la satisfacción de necesidades sociales y a la mejora de la calidad de vida de la población y a la resolución de los problemas sociales latentes, objetivos que pretenden alcanzar mediante formas organizativas variadas⁴⁰⁰”. Así, la Comisión europea afirma que “las cooperativas y otras empresas de tipo mutualista y asociativo tienen una larga tradición en combinar viabilidad y responsabilidad social gracias al diálogo entre las partes interesadas y a la gestión participativa, y pueden servir de referencia a otras organizaciones⁴⁰¹”.

Las Sociedades Laborales, dadas sus características particulares, incorporan valores socialmente responsablemente en el desarrollo de su actividad empresarial tales como:

- La elección del desarrollo de iniciativas empresariales encuadradas en los denominados yacimientos de empleo⁴⁰².
- El fomento del espíritu emprendedor colectivo, al reunirse al menos dos socios trabajadores, en la mayoría de las Sociedades Laborales que se

la responsabilidad social empresarial. Véase en: PALOMO ZURDO, R y VALOR MARTINEZ, C. El “activismo” de los socios como catalizador de la responsabilidad social de la empresa: las organizaciones de participación. *CIRIEC-España*, nº 50, 2004, p. 188.

³⁹⁸ Véase en: DE CASTRO SANZ, M. La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa. *CIRIEC-España*, nº 53, noviembre 2005, p. 41-43. y en PÉREZ SANZ, F. J y GARGALLO CASTEL, A. Gestión, desarrollo y aplicación de la responsabilidad social en entidades de economía social: el caso de las cooperativas. *CIRIEC-España*, nº 53, noviembre 2005, p. 313-315.

³⁹⁹ Véase en: PÉREZ GINER, F. *La Economía Social. Sus claves*. CIRIEC-España, 2003, p. 313; y en PÉREZ FERNÁNDEZ, E. La participación como elemento constitutivo de las empresas de la Nueva Economía Social. *CIRIEC-España*, nº 40, abril, 2002, p. 148.

⁴⁰⁰ CHAVES ÁVILA, R. La economía social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica. *CIRIEC-España*, nº 33, 1999, p. 122.

⁴⁰¹ COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM (2002) 347 final..., *opus cit.*

⁴⁰² Caracterizados por dar cobertura a necesidades sociales no satisfechas, se configuran dentro de mercados incompletos, su ámbito de actuación está localmente definido y tienen un gran potencial de generación de puestos de trabajo. Véase en: CÁMARAS DE COMERCIO. Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico, p.1-24. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.factoriaempresas.org/Documentos/Nuevos%20Yacimientos%20de%20Empleo%20CAMARA%20COMERCIO.pdf>>

constituyen en la actualidad provenientes de una situación de desempleo, y un socio capitalista para poner en marcha la actividad empresarial.

- La generación de empleo⁴⁰³ de calidad y estable⁴⁰⁴, así como el favorecimiento de la integración de personas con discapacidad. Los socios no sólo son propietarios sino que al ser también trabajadores de la misma su propio puesto de trabajo depende de la buena marcha de la sociedad. Dado su marcado carácter local y el enraizamiento a su lugar de origen, contribuyen a la creación de empleo en la comunidad en la que se localizan. En las Sociedades Laborales, dada su reducida dimensión en la mayoría de los casos y los lazos de amistad o de parentesco que suelen unir a los socios, las relaciones entre sus miembros son más estrechas y personalizadas⁴⁰⁵. En ellas se respetan los derechos humanos con condiciones de trabajo dignas y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores mediante la formación continua, dado que los propietarios también son trabajadores, y es más sencilla la conciliación de la calidad de vida en el trabajo con su vida personal. El sentimiento de pertenencia a un grupo por parte de los trabajadores no socios está más arraigado que en las empresas capitalistas convencionales, lo que favorece su implicación para alcanzar los objetivos establecidos.
- La participación de los socios trabajadores en la empresa tiene lugar en los tres tipos de flujos: en los flujos informativo–decisionales mediante la participación en la toma de decisiones y en el establecimiento de los objetivos empresariales dada su doble condición de socios y trabajadores, así como su participación en los flujos reales como proveedores de trabajo percibiendo un salario, y la participación en los flujos financieros al participar en la distribución del resultado como aportantes de capital.

⁴⁰³ Un análisis tanto de la creación de puestos de trabajo, como de su evolución y distribución sectorial y geográfica puede verse en: GARCÍA, M. El empleo en la Economía Social..., *opus cit.*

⁴⁰⁴ La inestabilidad del empleo se hace más patente en los colectivos de las mujeres, los jóvenes y las personas con bajo nivel de estudios. ARRANZ MUÑOZ, J.M y GARCÍA SERRANO, C. ¿Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España?: Un análisis desagregado con datos de la EPA: 1987 – 2003. *Instituto de Estudios Fiscales*. Papeles de Trabajo, nº 4, 2004, p. 1-79.

⁴⁰⁵ Los contactos personales entre los distintos agentes que intervienen en la actividad empresarial en las pequeñas empresas permiten la aparición de relaciones de confianza y transparencia en mayor medida que en las empresas grandes. Véase en: MERINO DE DIEGO, A. (Coordinadora). Responsabilidad social corporativa y PYMES. *Centro de Estudios de Cooperación al Desarrollo de Madrid*, enero de 2005, p. 6. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cecod.net/InformeRSC.pdf>>

- Aportan información transparente sobre la situación y las perspectivas de la empresa. Es habitual, que dada su reducida dimensión, sea uno de los socios trabajadores el que detente la dirección y gestión de la Sociedad Laboral, por lo que, se reducen los conflictos de agencia entre la dirección y los propietarios, el oportunismo y las asimetrías en la información.

Las Sociedades Laborales han de continuar ofertando sus productos y servicios al mercado de forma responsable, teniendo en cuenta tanto los aspectos sociales como los medioambientales, respetando y contribuyendo a mejorar el medio ambiente del entorno mediante la utilización de energías renovables, o la no emisión de residuos contaminantes procedentes de sus procesos productivos. A lo largo de su historia han demostrado que es posible compatibilizar los aspectos puramente económicos con los objetivos sociales y competir en el mercado, sin poner en peligro su supervivencia. Por tanto, pueden ser un modelo a seguir por otro tipo de entidades capitalistas convencionales que quieren incorporar en el desarrollo de sus actividades la responsabilidad social.

2.5.3. FLUJOS ECONÓMICO-FINANCIEROS

El estudio de los flujos económico – financieros permite analizar la estructura económica y financiera de la empresa. Uno de los aspectos a tener en cuenta es la formación del resultado económico y su aplicación, que determina la materialización de la participación de los socios en el mismo.

2.5.3.1. La función financiera empresarial: desde la perspectiva tradicional y moderna.

La función financiera ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, pasando de la concepción tradicional anterior de los años cincuenta, al enfoque moderno o analítico⁴⁰⁶.

- La función financiera tradicional establecía que la función del director financiero se basaba en la consecución de los recursos financieros necesarios⁴⁰⁷ desde una perspectiva externa.
- La función financiera moderna tiene un enfoque más amplio sobre las funciones del director financiero⁴⁰⁸ siendo las dos funciones básicas la toma de decisiones de inversión (o de presupuesto de capital) y de financiación (o de estructura de capital)⁴⁰⁹ desde una perspectiva interna, ambas decisiones han de estar orientadas a la creación de valor⁴¹⁰. De esta forma el director financiero tiene que invertir en proyectos cuya rentabilidad supere el coste de la financiación, así como obtener la combinación óptima de los recursos necesarios para poder acometer dichos proyectos, es decir, ha de conseguir los recursos financieros necesarios y gestionarlos de forma eficiente⁴¹¹.
Dentro de este contexto tienen cabida funciones como el análisis del coste de capital, la búsqueda de la estructura financiera óptima, el análisis de la rentabilidad y de la solvencia, así como la política de dividendos.

⁴⁰⁶ La Teoría clásica, desde principios del siglo XX hasta mediados, se centraba en la captación de los recursos financieros que se necesitaban para llevar a cabo la actividad productiva. Por otra parte, la Teoría moderna, se centra tanto en la obtención de dichos recursos como en su aplicación en los elementos que configuran la estructura económica. Véase en: BLANCO RAMOS, F y FERRANDO BOLADO, M. Dirección Financiera de la Empresa. Inversiones. Madrid: Editorial Pirámide, 1996, p. 28.

⁴⁰⁷ SUÁREZ SUÁREZ, A.S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación...*, opus cit., p. 31-35.

⁴⁰⁸ El director financiero ha de preocuparse de mitigar los riesgos, aprovechar las oportunidades de crecimiento y crear valor. No obstante, a medida que las empresas amplían su cobertura operativa y geográfica ha de centrarse en: mejorar la gestión de las relaciones con los interesados, demostrar liderazgo en el terreno de las finanzas, crear una organización financiera de alto rendimiento y desarrollar una forma sistemática de abordar el riesgo. Véase en: BRALVER, C; HARSH, B y SCHWARTZ, N. El complejo papel del director financiero actual. *Harvard Deusto. Finanzas y Contabilidad*, nº 74, noviembre – diciembre, 2006, p. 4 – 14.

⁴⁰⁹ BREALEY, R. A; MYERS, S. C y MARCUS, A. J. *Fundamentos de Finanzas Corporativas...*, opus cit., p. 4-8.

⁴¹⁰ CUERVO GARCÍA, A (Director) y VÁZQUEZ ORDÁS, C. J. *Introducción a la Administración de Empresas*. 5ª edición. Madrid: Ed Civitas, 2004, p. 546.

⁴¹¹ RUIZ MARTÍNEZ, R.J y GIL CORAL, A.M. *La Planificación Financiera de la Empresa*. Madrid: Editorial Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias, 2001, p. 166 - 170.

Tabla - 45

Comparativa entre las características de la Función Financiera Tradicional y Moderna

Función Financiera Tradicional	Función Financiera Moderna
Las tareas ejecutadas por el personal financiero se corresponden fundamentalmente con el procesamiento de transacciones y control.	Mayor peso de las tareas relacionadas con el análisis de la información y apoyo a la toma de decisiones de la alta dirección y otras áreas de la organización.
Visión táctica, a medio plazo.	Visión estratégica, involucrándose en gran medida en el establecimiento e implantación de la estrategia empresarial.
Separada del negocio, estando fundamentalmente orientada hacia el interior de la empresa.	Mayor integración en el negocio, con una comprensión comercial del mismo, orientándose al cliente y añadiendo valor mediante la realización de sus actividades.
Función que suministra información esencialmente de contenido financiero.	Función que apoya la toma de decisiones de la alta dirección, suministrando información financiera y no financiera, transmitiendo la necesidad de utilizar indicadores no financieros a otras partes de la organización.
Conocimientos financieros que se encuentran localizados de forma casi exclusiva en la Función Financiera.	Difusión de los conocimientos financieros a otras partes de la empresa actuando la Función Financiera como nexo de unión de la organización.

Fuente: GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J.M^a; ESCOBAR PÉREZ, B y ZAMORA RAMÍREZ, C. Avanzando hacia la Nueva Función Financiera. *Actualidad Financiera*, n° 12, diciembre, 2001, p. 11.

2.5.3.2. El objetivo financiero y su elección en la Sociedad Laboral

Desde el punto de vista clásico el objetivo de la empresa consistía en hacer máximo el beneficio⁴¹², centrándose en maximizar el crecimiento de las ventas o de la cuota de mercado. No obstante, este objetivo no está exento de limitaciones tales como la relatividad e incidencia de factores subjetivos en la determinación del beneficio, el propio concepto de maximización que se podría sustituir por conseguir un nivel de beneficios satisfactorio, y la dificultad para introducir el riesgo que afecta a la actividad empresarial. Otra limitación surge en las empresas en las que hay separación entre la propiedad y el control, al poderse sustituir el objetivo de la maximización del beneficio por objetivos como la maximización del tamaño o del crecimiento, al ser objetivos más

⁴¹² La corriente europea establecía como objetivo la maximización del beneficio, mientras que la corriente norteamericana establece como el objetivo principal la creación de valor para los accionistas. Véase en: RUIZ MARTÍNEZ, R. J. La Viabilidad Financiera de la Empresa. Barcelona: Editorial Hispano Europea, 1990, p. 168.

próximos a los intereses de los directivos por estar vinculados con la remuneración, surgiendo los problemas de agencia⁴¹³.

El objetivo financiero genérico actual se basa en la maximización de la riqueza de los accionistas, es decir, en la maximización del valor de la empresa en el mercado, medido por el precio de mercado de las acciones que han de reflejar la valoración positiva o negativa de las decisiones de inversión y financiación⁴¹⁴ tomadas en el seno de la empresa para el desarrollo de su actividad empresarial. Cuando la empresa no cotiza en el mercado de valores, o si su capital social no está dividido en acciones, se podría decir que la empresa crea valor cuando el mercado está dispuesto a pagar más por ella⁴¹⁵. Por tanto, para generalizar su aplicabilidad a todo tipo de empresas se podría decir que el objetivo fundamental es la creación de valor⁴¹⁶ para los propietarios de las mismas. Este objetivo está relacionado con la rentabilidad, dado que se ha de garantizar la rentabilidad requerida por los inversores. Se creará valor en la empresa cuando la rentabilidad de las inversiones supere el coste de financiación de las mismas, y sea superior a las expectativas de mercado. Por tanto, entre las medidas clásicas de creación de valor están la rentabilidad económica y la rentabilidad financiera.

La rentabilidad económica (RE) determina el rendimiento que obtiene la empresa de sus inversiones, es decir, compara el resultado obtenido por la empresa en relación con los activos utilizados. La expresión matemática que se utiliza es el cociente entre el resultado antes de intereses e impuestos (BAII) y el activo total (AT). Además se puede calcular también como el producto del margen de beneficio⁴¹⁷ (cociente entre el beneficio antes de intereses e impuestos y las ventas) y la rotación de los activos (cociente entre las ventas y el activo total).

⁴¹³ CUERVO GARCÍA, A (Director) y VÁZQUEZ ORDÁS, C. J. *Introducción a la Administración de Empresas...*, opus cit., p. 107-137.

⁴¹⁴ *Ibid.*, p. 546.

⁴¹⁵ PÉREZ GOROSTEGUI, E. *Introducción a la administración de empresas...*, opus cit., p. 134.

⁴¹⁶ CUERVO GARCÍA, A. Rentabilidad y Creación de Valor en la Empresa. Barcelona: *Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras*, 1991.

⁴¹⁷ Siempre que exista coherencia entre la inversión en activos, el volumen de negocio y los objetivos que la empresa pretende alcanzar, el apalancamiento operativo tendrá efectos positivos para la empresa. Véase en: VÁZQUEZ ABAD, J. La relación entre la estructura de explotación y la estrategia competitiva de la empresa a través del apalancamiento operativo. *Alta Dirección*, nº 225, septiembre – octubre, 2002, p. 29-36.

$$RE = \frac{BAII}{AT} = \frac{BAII}{Ventas} \times \frac{Ventas}{AT} = \text{Margen de Beneficio} \times \text{Rotación de Activos}$$

La rentabilidad financiera (RF) se define como el rendimiento que obtienen los propietarios de la empresa por la aportación realizada al capital social. La expresión matemática que la determina se obtiene como el cociente entre el beneficio antes de impuestos (BAI) y los recursos propios (RP).

$$RF = \frac{BAI}{RP}$$

Según el modelo Du Pont⁴¹⁸, también denominado “pirámide de ratios”, la rentabilidad financiera se podría calcular según la siguiente expresión:

$$\begin{aligned} RF &= \left(\frac{BAII}{Ventas} \times \frac{Ventas}{AT} \right) \times \left(\frac{BAI}{BAII} \times \frac{AT}{RP} \right) \times \frac{BN}{BAI} = \\ &= (\text{Margen de Beneficio} \times \text{Rotación de Activos}) \times (\text{Coste de las Deudas} \times \\ &\quad \text{Endeudamiento}) \times \text{Efecto Fiscal} \\ &= RE \times \text{Apalancamiento Financiero} \times \text{Efecto Fiscal} \end{aligned}$$

Donde: BN: Es el beneficio neto.

La expresión que relaciona la rentabilidad económica con la rentabilidad financiera en la empresa es la siguiente:

$$RF = RE + \left[(RE - k_i) \times \frac{D}{RP} \right]$$

Donde:

k_i : Es el coste de los recursos ajenos.

D: Es el valor de los recursos ajenos de la empresa.

RP: Es el valor de los recursos propios.

⁴¹⁸ Una revisión y ampliación del método DuPont puede verse en: AGUIAR DÍAZ, I, RUIZ MALLORQUÍ, M^a.V y SANTANA MARTÍN, D.J. Análisis de los factores determinantes de la rentabilidad empresarial. Una propuesta metodológica. *Actualidad Financiera*, nº 4, abril, 2000. p. 3-15.

Según la expresión anterior del apalancamiento financiero, la rentabilidad financiera aumentará siempre que la rentabilidad económica supere el coste de la financiación ajena. Por lo que, una empresa que financie parte su activo con recursos ajenos tendrá una rentabilidad mayor que aquella que se financie únicamente con recursos propios, siempre con la limitación de que la rentabilidad económica supere el coste del endeudamiento. No obstante, la empresa ha de diseñar una estructura financiera que no ponga en peligro ni su liquidez ni su solvencia.

La curva de valor definida como el cociente entre el valor de mercado de los fondos propios (flujos de beneficios y tasa de crecimiento esperados, actualizados en función de la tasa de beneficio exigida) y su valor contable (valor nominal de las aportaciones al capital social, de los beneficios retenidos y de las reservas de actualización) se utiliza para medir la creación de valor en la empresa, de tal forma que si su valor supera la unidad se crea valor, en caso contrario se destruye⁴¹⁹.

La creación de valor en la empresa permitirá obtener flujos de caja para realizar nuevas inversiones, incrementar la retribución de los trabajadores y la rentabilidad financiera de los propietarios⁴²⁰. De esta forma, el objetivo de creación de valor se convierte en un objetivo que no interesa únicamente a los propietarios de la empresa, sino a todos los colectivos que la componen⁴²¹.

El objetivo de la creación de valor para los propietarios de la empresa ha de ser compatible y está supeditado al hecho de garantizar la viabilidad de la empresa a largo plazo, dado que el objetivo que ha de primar por encima todos es velar por la supervivencia de la empresa.

⁴¹⁹ CUERVO GARCÍA, A (Director) y VÁZQUEZ ORDÁS, C. J. *Introducción a la Administración de Empresas...*, opus cit., p. 107-137 y en NAVAS LÓPEZ, J. E y GUERRAS MARTÍN, L. A. *La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y Aplicaciones*. 3ª edición. Madrid: Editorial Civitas, 2006, p. 84 - 86.

⁴²⁰ RIVERO MENÉNDEZ DEL LLANO, L y GUTIÉRREZ ROY, L. Creación de Valor para el Accionista. Madrid: Editorial Cinco Días y PriceWaterhouse Coopers, 1999, p. 317.

⁴²¹ La función financiera ha de responder a los problemas de información y a los conflictos de agencia entre los intereses de los accionistas y del resto de grupos de interés de la empresa. Véase en: GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J.Mª; ESCOBAR PÉREZ, B y ZAMORA RAMÍREZ, C. Avanzando hacia la Nueva Función..., opus cit.

No obstante, en la empresa además del objetivo de asegurar su supervivencia a largo plazo y la creación de valor para los propietarios, también existen otros objetivos relativos a las distintas funciones de la empresa, como son, por ejemplo, la función de producción que relaciona la cantidad de factores productivos utilizados con la producción obtenida de un determinado bien, por lo que ha de tratar de minimizar el coste de los factores productivos, la función comercial o de marketing que se encarga de la fijación de precios, comunicación, promoción, venta y distribución con el objetivo de maximizar las ventas, o la función de la gestión de recursos humanos que se encarga de dirigir y coordinar a los empleados con el fin de que se cumplan los objetivos de la empresa, así como sus objetivos individuales.

Además, la empresa ha de satisfacer los objetivos sociales de los distintos grupos de interés⁴²² que conviven en el desarrollo de la actividad empresarial. Desde el punto de vista socio-económico los objetivos de los distintos participantes en la empresa⁴²³ podrían resumirse en los siguientes:

- Los trabajadores desean la consecución de un empleo de carácter estable, disponer de planes de formación tanto de reciclaje como de nuevos conocimientos que les permitan la promoción en la empresa, contar con unas condiciones de trabajo adecuadas, posibilidad de conciliar la vida personal con la laboral, remuneración adecuada al trabajo realizado, información sobre la marcha de la empresa...
- Los directivos desean alcanzar un reconocimiento por su carrera profesional que les permita tener una imagen pública de prestigio, así como contar con compensaciones tanto económicas como no.
- Los socios desean que sus títulos sean líquidos para poderlos vender con facilidad, así como que la empresa acuerde políticas de distribución de beneficios que les permita obtener rentabilidad a corto plazo. No obstante, también pueden tener expectativas de crecimiento. Además, desean contar con información sobre la empresa.

⁴²² Una empresa no puede crear valor si no tiene en cuenta los intereses de sus grupos de interés. JENSEN, M. Value Maximisation, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. *European Financial Management*, vol. 7, nº 3, 2001, p. 297-317.

⁴²³ CUERVO GARCÍA, A (Director) y VÁZQUEZ ORDÁS, C. J. *Introducción a la Administración de Empresas...*, opus cit, p. 107-137.

La empresa también tiene que satisfacer los objetivos de otros grupos de interés que se relacionan con ella como son los clientes que demandan servicios de postventa e información, o los proveedores que esperan que se cumplan los compromisos acordados. Además, ha de satisfacer los objetivos de la comunidad tales como la creación de empleo o el respeto al medio ambiente. Este tipo de objetivos están en línea con las exigencias de la responsabilidad social corporativa, de tal forma que la empresa ha de llevar a cabo su actividad empresarial de forma socialmente responsable y teniendo en cuenta no sólo los objetivos puramente económicos sino también los objetivos sociales de los distintos grupos de interés.

La Sociedad Laboral ha de dar respuesta a los múltiples objetivos planteados, cobrando especial relevancia, dadas sus características particulares, no sólo al objetivo de creación de valor para los propietarios⁴²⁴, cuyo análisis más detallado se realizarán en el epígrafe siguiente, sino también al objetivo social de generación de empleo estable⁴²⁵. No hay que olvidar, que en la mayoría de las Sociedades Laborales que se constituyen en la actualidad, sus socios trabajadores provienen del desempleo y optan por la percepción de la prestación por desempleo en pago único para fundar la Sociedad Laboral y reincorporarse al mercado laboral. Dada la importancia de este objetivo, bajo circunstancias de crisis o de reducción de la demanda, los socios trabajadores por su doble condición de socios y trabajadores, con el objetivo de proteger su estabilidad laboral pueden reducir voluntariamente sus remuneraciones, retrasar su percepción o aumentar la jornada laboral⁴²⁶. El objetivo fundamental a largo plazo es garantizar la supervivencia de la empresa.

En la Sociedad Laboral los socios perciben una remuneración vía dividendos en función de su participación en el capital social. Además, los socios que también son

⁴²⁴ En las empresas controladas por los trabajadores éstos tienen múltiples intereses como son la seguridad laboral, la mejora de las condiciones laborales y obtener mayores ingresos. Véase en: HANSMANN, H. The viability of worker-ownership: an economic perspective on the political structure of the firm. En: AOKI, M; GUSTAFSSON, B y WILLIAMSON, O (Ed.). *The Firm as a Nexus of Treaties*. London: Sage Publications, 1990, p. 162-184.

⁴²⁵ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa...*, opus cit., p. 121-123. En esta misma línea se encuentran los estudios realizados por: WARD, B. The firm in Illyria: market syndicalism. *American Economic Review*, nº 68, 1958, p. 566-589. DOUMAR, E. The Soviet collective farm as a producers' cooperative. *American Economic Review*, nº 56, 1966, p. 734-757. VANEK, J. *The General Theory of Labour-Managed Market Economies*. Ithaca: Cornell University Press, 1970. MEADE, J. *Agathopia: The Economics of Partnership*. Aberdeen University Press, 1972.

⁴²⁶ JORDÁN RODRÍGUEZ, M. Particularidades de las condiciones laborales..., opus cit., p. 41.

trabajadores perciben una retribución adicional vía salarios. El objetivo de las empresas autogestionadas es la maximización de la renta neta del socio trabajador⁴²⁷. Desde la perspectiva de la doble condición de los socios trabajadores, pueden existir conflictos entre los objetivos de los socios capitalistas y de los socios trabajadores cuando éstos últimos prefieren incrementar la retribución vía salarial en detrimento de la distribución de dividendos.

Como en cualquier empresa, la función financiera ha de centrarse en la consecución de unos niveles de rentabilidad financiera y solvencia adecuados que permitan a la Sociedad Laboral ser competitiva en el mercado en el que opere. La solvencia es de vital importancia, dado que si llegara a entrar en quiebra se destruirían los puestos de trabajo de los que dependen los socios trabajadores.

2.5.3.3. La creación de valor y las empresas controladas por trabajadores

Antes de centrarse en el objetivo de creación de valor⁴²⁸ para los propietarios como medida de gestión empresarial, se definen algunos conceptos relacionados que aparecen resumidos en la siguiente tabla:

⁴²⁷ *Ibid.*, p. 36 – 37. Los incrementos de los precios o comportamientos positivos de la demanda no siempre se traducirán en creación de empleo o incremento de la producción, si como consecuencia de ello la ganancia marginal del trabajador fuera inferior a la ganancia media actual. Sólo cuando esté cubierto este objetivo y la estabilidad del empleo, se podría considerar la maximización del valor de los títulos mediante la contratación de trabajadores asalariados.

⁴²⁸ Los intereses de los accionistas se maximizan incrementado su riqueza cuando el directivo financiero invierte en activos cuyo valor actual neto es positivo. Véase en: RAPPAPORT, A. *Creating Shareholder Value: A Guide for Managers and Investors*. The Free Press, 1986. Traducida al castellano la segunda edición: RAPPAPORT, A. *La creación de valor para el accionista: una guía para accionistas y directivos*. Bilbao: Ediciones Deusto, 1998, p. 27.

Tabla - 46
Conceptos relacionados con la creación de valor

Concepto	Cálculo
Incremento de la capitalización bursátil	$\text{Capitalización}_n - \text{Capitalización}_{n-1}$
Incremento de valor para los accionistas	Incremento capitalización acciones + Dividendos – Desembolsos ampliaciones capital + Otros pagos a accionistas – Conversión de obligaciones convertibles
Rentabilidad Accionistas	Incremento de valor para accionistas/ Capitalización
Rentabilidad Exigida a las Acciones (K_e)	Rentabilidad de los bonos del estado a largo plazo + Prima de riesgo
Si Rentabilidad Accionistas > Rentabilidad exigida acciones -> Creación de valor, siendo Creación valor para accionistas = Capitalización x (Rentabilidad Accionistas – K_e) = Aumento valor para accionistas x (Capitalización – K_e)	
Fuente: Elaboración propia a partir de FERNÁNDEZ, P. Creación de valor para los accionistas... ⁴²⁹	

Por tanto, se crea valor cuando la rentabilidad que perciben los accionistas supera la rentabilidad exigida a las acciones⁴³⁰. Las medidas más utilizadas, en el caso de las empresas cotizadas, para comprobar la creación de valor para los accionistas de la empresa son las siguientes:

⁴²⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. Creación de valor para los accionistas: Conceptos básicos. *Bolsa de Madrid*, nº 84, enero, 2000, p. 20-23.

⁴³⁰ FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. *Creación de valor para los accionistas*. Ediciones Gestión 2000, 2000, p. 27.

Tabla - 47
Medidas de creación de valor en empresas cotizadas

Medida	Fórmula de Cálculo
EVA ⁴³¹ (Valor económico añadido) ⁴³²	BAIDI – CCMP x (RP + RA) = (RE – CCMP) x (RP + RA)
MVA (Valor de mercado añadido), diferencia entre el valor de mercado y el valor contable de las acciones.	Capitalización bursátil – Capital invertido = Valor mercado FP – Valor contable FP = Valor actual de todos los futuros EVA
CFROI (Rendimiento total de la inversión en términos de flujo de caja)	Flujo de caja recurrente - Amort financiera Activo bruto total actualizado
Beneficio Económico	Beneficio Contable – Ke x Valor contable FP
TSR (Rentabilidad Total para el Accionista)	Dividendos + Revaloración valor acciones
CVA (Valor de Caja Añadido) ⁴³³	BAIDI + Amortización Contable – Amortización Económica – Coste Recursos utilizados = BAIDI + AM – AE - (D+FP) x CCMP

Fuente: Elaboración propia a partir de MONCHÓN MORCILLO, F. *La creación de valor y las grandes empresas españolas: los casos de BBVA, Banco de Santander, Endesa, Iberdrola, Repsol y Telefónica*. Barcelona: Ariel, 1999, p. 49-55. FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. Gestión del valor. EVA, BE, CVA y MVA. *Estrategia Financiera*, nº 135, diciembre, 1997, p. 16-20.

Nota:

BAIDI: Beneficio antes de intereses y después de impuestos.

RE: Rentabilidad económica.

CCMP: Coste de capital medio ponderado.

RP: Recursos propios.

RA: Recursos ajenos.

(RP + RA): Capital utilizado en la empresa.

FP: Fondos propios.

Flujo de caja recurrente: beneficio neto + amortizaciones + provisiones + gastos financieros + intereses minoritarios +/- diferencias de cambio + pagos por leasing operativo +/- extraordinarios

Activo bruto total actualizado: activo neto + amortización acumulada + provisiones + ajustes por inflación – acreedores por intereses – fondo de comercio + capitalización del leasing operativo

Ke: Coste de los recursos propios.

AM: Amortización

D: Deuda

AE: Anualidad que capitalizada al coste de los recursos acumulará el valor de los activos

al final de su vida útil. $AE = \frac{AF \times CCMP}{(1 + CCMP)^n - 1}$, donde AF (activo fijo) y n (número de años en los que se amortizan los activos fijos).

⁴³¹ STERN STEWART & CO. The Quest for Value. The EVA Management Guide. *Harper Business*, 1991, p. 192.

⁴³² “La pretensión de que el EVA mida la “creación de valor” de la empresa en cada período es un tremendo error: este parámetro puede tener cierta utilidad para proponer objetivos a los directivos y a las unidades de negocio, pero no tiene ningún sentido dar al EVA el significado de creación de valor en cada período”. FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. Creación de valor para los accionistas: definición y cuantificación. *Universia Business Review*, segundo trimestre, 2005, p. 24. Disponible en Internet: <<http://www.universia.es/ubr/pdfs/UBR0022005010.pdf>>

⁴³³ BOSTON CONSULTING GROUP. *Shareholder Value Metrics*. Boston: Boston Consulting Group, 1996.

El EVA es una de las medidas más utilizadas⁴³⁴ y tiene en cuenta el coste de todo el capital utilizado, no sólo de la financiación ajena. Según esta expresión la empresa empezaría a crear valor a partir del momento en el que cubriera el coste de capital utilizado en la empresa, es decir, cuando el beneficio no sólo cubra los gastos de la financiación ajena sino también la rentabilidad requerida por los accionistas.

El valor de la empresa depende de las expectativas de crecimiento de los flujos netos de caja que la empresa espera generar en el futuro y de la variación del coste de capital medio ponderado. Sin embargo, las medidas expuestas en la tabla anterior, a pesar de su amplia difusión en el mundo empresarial, tienen la limitación de que se apoyan en una combinación de magnitudes contables de carácter estático que reflejan la información histórica y no las expectativas futuras, y en valores de mercado de carácter dinámico.

En el caso de las empresas que no cotizan en bolsa no se pueden utilizar los mismos indicadores de creación de valor que en las empresas cotizadas. Un resumen de los indicadores clásicos y modernos utilizados en estas empresas aparece recogido en la siguiente tabla. En general, se puede decir, que los indicadores modernos mejoran los resultados obtenidos por los indicadores clásicos.

⁴³⁴ El EVA ha sido de las medidas de creación de valor considerada como favorita por las compañías, aunque existen estudios como el realizado por Pablo Fernández basado en los datos de 30 empresas españolas cotizadas en el IBEX-35 que ponen de manifiesto que medidas tales como incrementos en las rentabilidades económica y financiera mejoran los resultados obtenidos con el EVA. Véase en: FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. *Valoración de Empresas. Cómo mediar y gestionar la creación de valor*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 2004, p. 427 - 478.

Tabla - 48
Indicadores clásicos y modernos de creación de valor en empresas no cotizadas

Indicadores clásicos			
Indicador	Fórmula de Cálculo	Limitaciones	Ventajas
Beneficio Neto (BN)	Reservas + Dividendos	Variable subjetiva, no tiene en cuenta el futuro, el capital empleado ni el riesgo.	Facilidad de cálculo.
Dividendos	Dividendos		
Flujo de Caja	BN + Amortización – Inversión neta + Financiación neta	El incremento del endeudamiento y la no realizar inversiones aumentan su valor.	Refleja las entradas y salidas de dinero generadas por la actividad económica.
Rentabilidad Económica (RE)	BAII / AT	No considera el valor de mercado de los activos, el beneficio se puede manipular y no considera ni el riesgo ni el coste de capital.	Facilidad de cálculo.
Rentabilidad Financiera (RF)	BAI / RP	Las limitaciones de la subjetividad del beneficio, y no considera el valor de mercado de las reservas y los fondos propios.	Facilidad de cálculo y está en línea con los objetivos del accionista.
Indicadores modernos			
Indicador	Fórmula de Cálculo	Limitaciones	Ventajas
EVA ⁴³⁵ (Valor Económico Añadido)	BAIDI – CCMP x (RP + RA) = (RE – CCMP) x (RP + RA)	Se basa en la contabilidad y su orientación es a corto plazo, se basa en el pasado y no en el futuro.	Tiene en cuenta tanto el coste los recursos como el riesgo.
CVA (Valor de Caja Añadido)	BAIDI + (AC – AE) – (D+FP) x CCMP		Considera el coste de los recursos empleados y tiene en cuenta el riesgo
	Donde: $AE = \frac{AF \times CCMP}{(1 + CCMP)^n - 1}$ Siendo: AF: Activos fijos. n: número de años en los que se amortiza el activo fijo.		La ventaja sobre el EVA es que su evolución sólo cambiará cuando varíe alguna variable que incida en la rentabilidad o coste.

⁴³⁵ El EVA se puede definir como la diferencia entre el beneficio generado por la empresa y el coste asociado para generar dicho beneficio. Véase en: RIVERO MENÉNDEZ DEL LLANO, L y GUTIÉRREZ ROY, L. Creación de Valor para el Accionista..., *opus cit.*

CFROI (Rendimiento total de la inversión en términos de flujo de caja) (medida de rentabilidad similar a la TIR de proyectos de inversión)	Rentabilidad media de todos los proyectos de la empresa en un determinado momento. Crea valor si: $CFROI > CCMP$ (sin inflación)	Cálculo de la vida de los activos fijos, ajuste de la inflación prevista.	Expresa rentabilidad real al ajustar los flujos a la inflación.
---	--	---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de RUIZ MARTÍNEZ, R.J y JIMÉNEZ CABALLERO, J.L. La Creación de valor mediante indicadores clásicos en empresas no cotizadas. *Estrategia Financiera*, nº 175, julio – agosto, 2001, p. 26 – 29, y RUIZ MARTÍNEZ, R.J y JIMÉNEZ CABALLERO, J.L. La Creación de valor mediante indicadores modernos en empresas no cotizadas. *Estrategia Financiera*, nº 176, septiembre, 2001, p. 33 – 38.

Nota:

BAlI: Beneficio antes de intereses e impuestos.
AT: Activo total.
BAI: Beneficio antes de impuestos.
RP: Recursos propios.
BAIDI: Beneficio antes de intereses y después de impuestos.
CCMP: Coste de capital medio ponderado.
RA: Recursos ajenos.
AC: Amortización contable.
AE: Amortización económica.
D: Deudas.

En la determinación de la creación de valor de la empresa hay que tener en cuenta la contraprestación que recibe el accionista en función de la aportación realizada al capital social. Así, el accionista en función de su participación en el capital social puede ver materializada su ganancia vía dividendos o vía ganancias de capital cuando se incrementa el valor de las acciones. Si percibiera otro tipo de retribución también se tendría en cuenta. La mayoría de las empresas no cotizan en bolsa, por lo que es difícil determinar el valor de las acciones o participaciones de este tipo de empresas. Dicho valor depende de las expectativas futuras de los propietarios de generación de flujos futuros por la empresa⁴³⁶.

En las empresas controladas por los trabajadores, como es el caso de la Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado y la Sociedad Laboral, el problema de la valoración de sus títulos se ve agravado por el hecho de que los socios trabajadores pueden anticipar el reparto del beneficio aumentando su retribución y anulando el beneficio antes de

⁴³⁶ REDONDO CASTÁN, A y PAJARES GUTIÉRREZ, J. Las nuevas medidas de creación de valor: panorama e interrogantes. *Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)*, nº 50, p. 39-41.

impuestos, por lo que, si así fuera, los resultados contables no estarían reflejando los verdaderos resultados obtenidos por la empresa. De esta forma, tanto los indicadores de creación de valor expuestos anteriormente, como los métodos de valoración de empresas, siendo el más utilizado el método del descuento de los flujos de caja, que se apoyan en resultados contables, no reflejarían la verdadera creación de valor en la empresa⁴³⁷.

El método del descuento de flujos de caja como método de valoración de empresas se basa en la consideración de que el valor de la empresa equivale al valor presente de los rendimientos futuros generados por la actividad, descontados según el coste de capital medio ponderado. Debido a la posibilidad de las empresas controladas por los trabajadores de llevar a cabo una política de beneficio cero, mediante la anticipación de la retribución, hace que el valor de los flujos de caja en los que se basa este método no sean reales, y por tanto, en estos casos, su aplicación carece de validez.

$$VE = \sum_{i=1}^n \frac{FC_i}{(1 + CCMP)^i} + \frac{FC_n \times (1 + g)}{(CCMP - g)} \text{ donde}$$

$$CCMP = k_e \times \frac{RP}{(RP + D)} + k_i \times (1 - t) \times \frac{D}{(RP + D)}$$

Siendo:

VE: Valor de la empresa.

FC_i: Flujo de caja en el año i. Al flujo de caja del año n se le denomina flujo de caja normalizado.

g: Tasa de crecimiento.

CCMP: Coste de capital medio ponderado.

k_e : Coste de los recursos propios.

k_i : Coste de los recursos ajenos.

RP: Recursos propios.

D: Deudas.

t: Tipo impositivo.

⁴³⁷ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Participación financiera de los trabajadores..., *opus cit.*, p. 88.

Además, en las empresas controladas por los trabajadores, el problema no sólo radica en la valoración de sus títulos, sino también, en la propia validez del objetivo⁴³⁸ en sí mismo. Seguidamente se analiza este aspecto para las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y para las Sociedades Laborales⁴³⁹:

a) Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado: los socios trabajadores participan en los flujos productivos o reales de la empresa aportando su trabajo, por lo que reciben como contraprestación los anticipos salariales, y si el resultado del ejercicio es positivo, pueden percibir los retornos cooperativos en función de su participación en la actividad cooperativizada. Además, por su participación en el capital social de la sociedad cooperativa perciben un tipo de interés en función del capital aportado a la misma.

Por tanto, dada la doble participación de los socios trabajadores tanto en los flujos reales como financieros de la empresa, el objetivo empresarial se materializa en los siguientes puntos⁴⁴⁰:

- Maximizar la rentabilidad económica de todos los socios trabajadores.
- Minimizar la rentabilidad financiera, lo que implica reducir el coste de las deudas, dado que la rentabilidad financiera no debe ser inferior al mismo.

En las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado con “n” socios se trataría de hacer máximo el valor de la empresa para todos y cada uno de los socios⁴⁴¹:

⁴³⁸ Hay autores como Sertel y otros que consideran que las empresas controladas por los trabajadores tratan de maximizar la utilidad esperada de los trabajadores, otros como Furubotn y Pejovich consideran que el comportamiento de estas empresas se ve afectado por los conflictos de intereses entre los directores de la empresa y los trabajadores que buscan la maximización del valor actual descontado de la corriente de ingresos prevista. Véase en: BONIN, J. P y PUTTERMAN, L. *Economics of Cooperation and the Labor-Managed Economy*. Routledge, 1987.

⁴³⁹ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Participación financiera de los trabajadores..., *opus cit.*, p. 86.

⁴⁴⁰ GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Análisis de la solvencia y del riesgo económico-financiero..., *opus cit.*, p.54.

⁴⁴¹ GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Método de valoración económico-financiera de la sociedad cooperativa. Una propuesta. En: HERNÁNDEZ, R.M (Ed). *La reconstrucción de la empresa en el nuevo orden económico*. Ponencia al VIII Congreso Nacional y IV Hispano Francés de la Asociación Europea de Administración y Dirección de Empresas (AEDEM). Universidad de Extremadura. V.III, 1994, p. 237 – 256.

$$\sum_{l=1}^n Va_{t-1}^l = \frac{\sum_{l=1}^n RET_t^l}{rf_t}$$

Donde:

Va_{t-1}^l : Valor de la empresa en el momento t-1 para el socio l-ésimo.

RET_t^l : Rentabilidad económica total del socio l-ésimo en el período t-ésimo.

rf_t : Rentabilidad financiera media de los socios en el período t-ésimo. Se puede considerar la rentabilidad financiera de cada uno de los socios constante.

b) Sociedad Laboral: Su objetivo, desde la perspectiva del largo plazo que ha de estar en línea con el objetivo de supervivencia de la empresa, ha de establecerse en términos de maximizar el valor que los socios trabajadores obtienen por participar⁴⁴² en la empresa, teniendo en cuenta su doble condición⁴⁴³ como propietarios y trabajadores.

Siguiendo al profesor LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, “un trabajador saldrá beneficiado con su participación financiera en el capital siempre y cuando la prima salarial percibida y el valor de la retribución en especie supere la retribución en capital que obtendría el trabajador por el capital equivalente a la participación financiera del socio trabajador⁴⁴⁴”.

A esta conclusión se llega, tras asumir la hipótesis de que el Rendimiento de la Prestación Financiera sería cero debido a que los incrementos del valor de mercado de los títulos no tienen su reflejo en el precio, así como al hecho de optar por una política de remuneración salarial anticipada anulando el resultado contable antes de impuestos.

El objetivo del socio trabajador, en estos términos, será maximizar el valor actual de la rentabilidad marginal obtenida en la empresa⁴⁴⁵, es decir:

⁴⁴² En las empresas controladas por los trabajadores (LMFs), los trabajadores tratan de maximizar el la retribución que percibe cada trabajador, en lugar de los beneficios. Véase en: VANEK, J. *The General Theory of Labour-Managed...*, *opus cit.*

⁴⁴³ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Participación financiera de los trabajadores..., *opus cit.*, p. 86.

⁴⁴⁴ *Ibid.*, p. 93.

⁴⁴⁵ *Ibid.*, p. 94.

$$Max \frac{PSAL_i + RESP_i}{k}$$

Donde:

PSAL_i: Prima salarial del socio trabajador i.

RESP_i: Retribución en especie del socio trabajador i.

k: Tasa de descuento (tasa a la que se podría retribuir en el mercado financiero el capital aportado a la empresa).

Generalizando para una empresa con “n” socios trabajadores:

$$Max \frac{\sum_{i=1}^n PSAL_i + RESP_i}{k}$$

Por lo que, el objetivo de la empresa sería maximizar la rentabilidad marginal de todos los socios trabajadores.

2.5.3.4. Formación del resultado económico

Las sociedades anónimas y limitadas laborales, al igual que el resto de las sociedades anónimas y limitadas, determinarán el resultado del ejercicio económico por la diferencia entre los ingresos y los gastos que hayan tenido lugar durante el mismo. Dicho resultado aparecerá recogido en la cuenta de pérdidas y ganancias⁴⁴⁶ en función de lo establecido en el Plan General Contable⁴⁴⁷ según el esquema que se muestra a continuación.

⁴⁴⁶ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 189 y ss que regulan la estructura que debe tener la cuenta de pérdidas y ganancias en este tipo de sociedades, y en: LEY 2/1995..., *opus cit.*, artículo 84 que en lo relativo a las cuentas anuales remite a lo expuesto en la Ley de Sociedades Anónimas.

⁴⁴⁷ ESPAÑA. REAL DECRETO 1643/1990, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad. *Boletín Oficial del Estado*, nº 310, de 27 de diciembre.

Gráfico - 35

Determinación del Resultado del Ejercicio

GASTOS DE EXPLOTACIÓN <ol style="list-style-type: none"> 1. Reducción de existencias de productos terminados y en curso de fabricación. 2. Aprovisionamientos. 3. Gastos de personal. 4. Dotación para amortizaciones del inmovilizado. 5. Variación de las provisiones de tráfico. 6. Otros gastos de explotación. 	INGRESOS DE EXPLOTACIÓN <ol style="list-style-type: none"> 1. Importe neto de la cifra de negocios. 2. Aumento de existencias de productos terminados y en curso de fabricación 3. Trabajos efectuados por la empresa para el inmovilizado. 4. Otros ingresos de explotación.
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN Si: (Ingresos de Explotación – Gastos de Explotación) > 0 : Beneficio de Explotación Si: (Ingresos de Explotación – Gatos de Explotación) < 0 : Pérdidas de Explotación	
GASTOS FINANCIEROS <ol style="list-style-type: none"> 7. Gastos financieros y gastos asimilados. 8. Variación de provisiones de inversiones financieras. 9. Diferencias negativas de cambio. 	INGRESOS FINANCIEROS <ol style="list-style-type: none"> 5. Ingresos de participaciones en capital. 6. Ingresos de otros valores negociables y de créditos del activo inmovilizado 7. Otros intereses e ingresos asimilados 8. Diferencias positivas de cambio
RESULTADO FINANCIERO Si: (Ingresos Financieros – Gastos Financieros) > 0 : Resultado financiero positivo Si: (Ingresos Financieros – Gatos Financieros) < 0 : Resultado financiero negativo	
RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES ORDINARIAS Si: (Resultado de Explotación + Resultado Financiero) > 0 : Beneficio de las actividades ordinarias. Si: (Resultado de Explotación + Resultado Financiero) < 0 : Pérdidas de de las actividades ordinarias.	
GASTOS EXTRAORDINARIOS <ol style="list-style-type: none"> 11. Variación de las provisiones de inmovilizado inmaterial, material y cartera e control. 12. Pérdidas procedentes del inmovilizado inmaterial, material y cartera de control. 13. Pérdidas por operaciones con acciones y obligaciones propias. 14. Gastos extraordinarios. 15. Gastos v pérdidas de otros ejercicios. 	INGRESOS EXTRAORDINARIOS <ol style="list-style-type: none"> 9. Beneficios en enajenación de inmovilizado inmaterial, material y cartera de control. 10. Beneficios por operaciones con acciones y obligaciones propias. 11. Subvenciones de capital transferidas al resultado del ejercicio. 12. Ingresos extraordinarios. 13. Ingresos v beneficios de otros ejercicios.
RESULTADOS EXTRAORDINARIOS Si: (Ingresos Extraordinarios – Gastos Extraordinarios) > 0 : Resultados extraordinarios positivos. Si: (Ingresos Extraordinarios – Gastos Extraordinarios) < 0 : Resultados extraordinarios negativos.	
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS Si: (R. de las Actividades Ordinarias + R. Extraordinarios) > 0 : Beneficio antes de impuestos. Si: (R. de las Actividades Ordinarias + R. Extraordinarios) < 0 : Pérdidas antes de impuestos.	
RESULTADO DEL EJERCICIO Si: (Resultado antes de impuestos - Impuestos) > 0 : Resultado del ejercicio (Beneficio). Si: (Resultado antes de impuestos - Impuestos) < 0 : Resultado del ejercicio (Pérdida).	

Fuente: Elaboración propia.

En la actualidad se está en pleno proceso de cambio legislativo en el ámbito contable como consecuencia de tratar de alcanzar la homogeneidad de nuestra normativa con la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)⁴⁴⁸ adoptadas por la Unión Europea. Las empresas que presenten cuentas individuales tendrán que elaborar dichas cuentas según lo establecido en la nueva normativa nacional⁴⁴⁹.

La reforma de la legislación mercantil en materia contable conlleva la modificación del actual Código de Comercio, del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas y de la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada. Dichas modificaciones aparecen recogidas en el Proyecto de Ley sobre Reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea que está en tramitación parlamentaria⁴⁵⁰, y cuya fecha de entrada en vigor está prevista para el 1 de enero del 2008.

La nueva normativa establece, en lo relativo a la cuenta de pérdidas y ganancias, que “figurarán de forma separada, al menos, el importe de la cifra de negocios, los consumos de existencias, los gastos de personal, las dotaciones a la amortización, las correcciones valorativas, las variaciones derivadas de la aplicación del criterio del valor razonable, los ingresos y gastos financieros, las pérdidas y ganancias originadas en la enajenación de activos fijos y el gasto por impuesto sobre beneficios⁴⁵¹”.

Además, define los conceptos de ingresos y gastos según se recoge a continuación⁴⁵²:

- Ingresos: incrementos en el patrimonio neto, ya sea en forma de entradas o aumentos de valor de los activos, o de disminución de los pasivos, siempre que no tengan su origen en aportaciones de los socios o propietarios.

⁴⁴⁸ COMUNIDADES EUROPEAS. REGLAMENTO 1606/2002/CE, ..., *opus cit.*

⁴⁴⁹ Conclusión acordada por la Comisión de Expertos constituida por orden del Ministerio de Economía el 16 de marzo de 2001 para elaborar un informe sobre la situación actual de la contabilidad en España y las líneas básicas para abordar la reforma (Libro blanco de la contabilidad).

⁴⁵⁰ ESPAÑA. PROYECTO DE LEY de reforma y adaptación de la legislación mercantil..., *opus cit.*

⁴⁵¹ *Ibid.*, artículo 1 Modificación del Código de Comercio sobre el artículo 35.2.

⁴⁵² *Ibid.*, artículo 1 Modificación del Código de Comercio sobre el artículo 36.2

- Gastos: decrementos en el patrimonio neto, ya sea en forma de salidas o disminuciones en el valor de los activos, o de reconocimiento o aumento de los pasivos, siempre que no tengan su origen en distribuciones a los socios o propietarios

El formato que deberán utilizar las empresas para la elaboración de la cuenta de pérdidas y ganancias según el Borrador del nuevo Plan General Contable aparece en la siguiente tabla.

Tabla - 49

Formato de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias según lo establecido en el Borrador del nuevo Plan General Contable⁴⁵³

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS
A) OPERACIONES CONTINUADAS
+ Importe neto de la cifra de negocios.
+/- Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación.
+ Trabajos realizados por la empresa para su activo.
- Aprovisionamientos.
+ Otros gastos ingresos de explotación.
- Gastos de personal.
- Otros gastos de explotación.
- Amortización del inmovilizado.
+ Imputación de subvenciones de capital y otras.
+/- Excesos de provisiones.
+/- Deterioro y enajenaciones de inmovilizado.
+/- Otros resultados.
RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (RE)
+ Ingresos financieros
- Gastos financieros
+/- Variación de valor razonable en instrumentos financieros
+/- Diferencias de cambio
+/- Deterioro, bajas y enajenaciones de instrumentos financieros
RESULTADO FINANCIERO (RF)
RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS (RAI) = RE + RF
- Impuestos sobre beneficios (IS)
RESULTADO DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (ROC) = RAI – IS
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS (ROIN)
+/- Resultado de ejercicio procedentes de operaciones interrumpidas
RESULTADO DEL EJERCICIO = ROC + ROIN

Fuente: Elaboración propia.

⁴⁵³ INSTITUTO DE AUDITORÍA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE CUENTAS (ICAC) y MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Primer Borrador del Plan General de Contabilidad, publicado el 19 de febrero de 2007. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.icac.meh.es/BPGC.pdf>>

Entre las novedades para la elaboración de la cuenta de pérdidas y ganancias según el nuevo Plan General Contable destacan las siguientes:

- Los resultados del ejercicio se dividen en aquellos que proceden de las operaciones continuadas y los que proceden de las operaciones interrumpidas.
- Contabilización de las variaciones de valor que surjan al aplicar el criterio del valor razonable cuando tenga lugar la baja, deterioro, transmisión o cancelación de los elementos correspondientes. Definiéndose el valor razonable como “el importe por el que puede ser adquirido un activo o liquidado un pasivo, entre partes interesadas y debidamente informadas, que realicen una transacción en condiciones de independencia mutua. Con carácter general, el valor razonable se calculará con referencia a un valor de mercado fiable⁴⁵⁴”.
- Contabilización de las correcciones valorativas por deterioro de valor que tendrán lugar cuando el valor razonable del elemento supere el importe recuperable y se reflejarán como gasto o ingreso en la cuenta de pérdidas y ganancias⁴⁵⁵.
- Determinados gastos e ingresos podrán imputarse directamente al patrimonio neto.
- Desaparece el epígrafe relativo a los gastos extraordinarios.

Las sociedades que cumplan, al menos dos de los requisitos recogidos en la siguiente tabla durante dos años consecutivos, o en el propio ejercicio cuando se trate del año de constitución, podrán presentar la cuenta de pérdidas y ganancias en formato abreviado.

⁴⁵⁴ *Íbidem*. Definido en la primera parte relativa al Marco Conceptual de la Contabilidad.

⁴⁵⁵ *Íbidem*. Definido en la segunda parte relativa a las Normas de Registro y Valoración.

Tabla - 50
Requisitos para poder presentar Cuenta de Pérdidas y Ganancias Abreviada

	REAL DECRETO LEGISLATIVO 572/1997⁴⁵⁶	PROYECTO DE LEY SOBRE REFORMA CONTABLE⁴⁵⁷
Cifra total de activos	Inferior a 9.495.991 €	Inferior a 12.320.000 €
Importe neto de la cifra de negocios	Inferior a 18.991.982 €	Inferior a 24.640.000 €
Número medio de trabajadores	Inferior a 250	Inferior a 250

Fuente: Elaboración propia.

En el texto del Proyecto de Ley sobre la reforma contable se considera la conveniencia de eliminar el régimen simplificado de la contabilidad⁴⁵⁸ como consecuencia de su escasa utilización. No obstante, esta decisión deberá ser debatida dado que parece ir en contra de la idea del IASB (*International Accounting Standards Board*) de publicar un proyecto de normas internacionales de contabilidad adaptado para las pequeñas y medianas empresas⁴⁵⁹.

La elaboración de la cuenta de pérdidas analítica por parte de las empresas es de carácter opcional⁴⁶⁰, y tiene estructura vertical. La confección de la cuenta de resultados analítica facilita la realización del análisis económico de la empresa. El formato de elaboración de la cuenta de resultados utilizado por la Central de Balances del Banco de

⁴⁵⁶ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989, *opus cit.*, artículo 190. Actualizados por el artículo 2 del Real Decreto 572/1997..., *opus cit.*

⁴⁵⁷ ESPAÑA. PROYECTO DE LEY de reforma y adaptación de la legislación mercantil..., *opus cit.*, artículo 2 Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas aprobado por el REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, en lo relativo al artículo 176 sobre cuenta de pérdidas y ganancias abreviadas.

⁴⁵⁸ ESPAÑA. Ley 2/1995..., *opus cit.*, artículo 141 y disposición adicional duodécima y decimocuarta. También quedaría derogado el desarrollo reglamentario aprobado por REAL DECRETO 296/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el régimen simplificado de la contabilidad. *Boletín Oficial del Estado*, nº 50, de 27 de febrero.

⁴⁵⁹ El IASB lleva trabajando en este proyecto desde el año 2003 y los frutos de este trabajo pueden verse en: INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB). International Financial Reporting Standard for Small and Medium-Sized Entities Staff Draft of 2 November 2006, p. 243. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.iasb.org/NR/rdonlyres/62E810C2-35F1-4C67-BEEE-34C9903A7618/0/SMEsstaffdraftEDNov06.pdf>> y en: INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB). Discussion Paper. Preliminary Views on Accounting Standards for Small and Medium-sized Entities. Comments to be submitted by 24 September 2004, p. 45. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.iasb.org/NR/rdonlyres/40DFAE7D-3B5F-4764-AF05-0E2F0252F7E7/0/DPonSMEs.pdf>>

⁴⁶⁰ ESPAÑA. REAL DECRETO 1643/1990,..., *opus cit.* En la parte Cuarta relativa a las Cuentas Anuales. I. Normas de Elaboración de las Cuentas Anuales, en el punto 21 establece que “como información adicional las empresas podrán elaborar una cuenta de pérdidas y ganancias analítica”.

España⁴⁶¹, la Central Económica Europea que desarrolla el Proyecto BACH, y el exigido por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) periódicamente a la empresas que cotizan en Bolsa, se identifica más con la cuenta de pérdidas y ganancias analítica que con la propuesta como obligatoria por el Plan General Contable.

Tabla - 51

Cuenta de Resultados en formato analítico según el Plan General Contable

CUENTA DE RESULTADOS ANALÍTICA
+ Importe neto de la cifra de negocios y otros ingresos de explotación
+/- Variación de existencias de productos terminados y en curso de fabricación
+ Trabajos efectuados por la empresa para el inmovilizado
+ Subvenciones a la explotación
= VALOR DE LA PRODUCCIÓN
- Compras netas
+/- Variación de existencias de mercaderías, materias primas y otros materiales consumibles
- Otros gastos de explotación
= VALOR AÑADIDO DE LA EMPRESA
- Otros gastos
+ Otros ingresos
- Gastos de personal
= RESULTADO BRUTO DE EXPLOTACIÓN
- Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado y al fondo de reversión
- Provisiones por insolvencias del tráfico
= RESULTADO NETO DE EXPLOTACIÓN
+ Ingresos financieros
- Gastos financieros
- Amortizaciones y provisiones financieras
= RESULTADO DE LAS ACTIVIDADES ORDINARIAS
+ Beneficios procedentes del inmovilizado e ingresos excepcionales
- Pérdidas procedentes del inmovilizado y gastos excepcionales
- Variación de las provisiones del inmovilizado inmaterial, material y cartera de control
= RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS
- Impuesto sobre sociedades
= RESULTADO DESPUÉS DE IMPUESTOS (BENEFICIO O PÉRDIDA)

Fuente: Plan General Contable.

Las principales diferencias entre ambos modelos de presentación de la cuenta de resultados se encuentran en el desglose del valor añadido de la empresa y el resultado bruto de explotación. De esta forma, se permite analizar el resultado obtenido por la empresa procedente del desarrollo de su actividad productiva sin considerar el efecto de las amortizaciones y de las provisiones. En la siguiente tabla se recogen las

⁴⁶¹ El Banco de España para la determinación del resultado neto del ejercicio en la elaboración de sus estudios anuales sobre los resultados de las empresas no financieras utiliza un formato casi idéntico al establecido por el Plan General Contable para la elaboración de la cuenta de resultados analítica.

equivalencias entre los resultados que se obtienen de la aplicación de ambas metodologías.

Tabla - 52
Equivalencias entre la cuenta de resultados obligatoria y la cuenta de resultados analítica establecidas por el Plan General Contable.

	Cuenta de Pérdidas y Ganancias Obligatoria	Cuenta de Pérdidas y Ganancias Analítica
EQUIVALENCIAS	Resultado de Explotación + Gastos de Personal + Amortizaciones y provisiones	Valor Añadido
	Resultado de Explotación + Amortizaciones y provisiones	Resultado Bruto de Explotación
SIMILITUDES	Resultado de Explotación	Resultado Neto de Explotación
	Resultado de las Actividades Ordinarias	Resultado de las Actividades Ordinarias
	Resultado Antes de Impuestos	Resultado Antes de Impuestos
	Resultado del Ejercicio	Resultado del Ejercicio

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, el esquema para la determinación del resultado de la empresa que se va a utilizar, en los epígrafes siguientes para analizar las posibles variaciones que pueda sufrir en función de las políticas de retribución que determinen los socios trabajadores, responde a la siguiente formulación:

$$VA = VP - C - OGE$$

Donde:

VA: Valor Añadido.

VP: Valor de la producción.

C: Compras netas.

OGE: Otros Gastos de Explotación.

Donde el valor añadido refleja el resultado obtenido del propio desarrollo de la actividad productiva, sin tener en cuenta ni los gastos de personal ni las amortizaciones.

Para calcular el resultado bruto de explotación se parte del valor añadido y se le restan los gastos de personal, de tal forma que:

$$RBE = VA - GP$$

Donde:

RBE: Resultado Bruto de Explotación.

VA: Valor Añadido.

GP: Gastos de Personal.

Para determinar el resultado neto de explotación se tiene en cuenta la política de amortizaciones y provisiones seguida por la empresa, así, al resultado bruto de explotación se le restan las amortizaciones y provisiones dotadas en el ejercicio, de tal forma que:

$$\text{RNE} = \text{RBE} - \text{Amortizaciones} - \text{Provisiones}$$

Donde:

RNE: Resultado Neto de Explotación

El resultado de las actividades ordinarias se obtiene como diferencia entre el resultado neto de explotación y los resultados financieros, de tal forma que en su determinación influye la estructura financiera de la empresa, y por consiguiente su política de endeudamiento.

$$\text{RAO} = \text{RNE} - \text{RF}$$

Donde:

RAO: Resultado de las Actividades Ordinarias.

RF: Resultado Financiero.

Si al resultado de las actividades ordinarias se le restan los resultados extraordinarios se obtiene el resultado antes de impuestos.

$$\text{RAI} = \text{RAO} - \text{REX}$$

Donde:

RAI: Resultado Antes de Impuestos.

REX: Resultados Extraordinarios.

El resultado distribuible, que se denominará beneficio si es positivo o pérdida en caso contrario, se determina restando al resultado antes de impuestos el impuesto de sociedades.

$$RD = RAI - IS$$

Donde:

RD: Resultado Distribuible (beneficio o pérdida del ejercicio)

IS: Impuesto de Sociedades.

El cálculo del resultado del ejercicio en la empresa permite, por una parte, tener una medida de la gestión de la misma y en base a los resultados obtenidos tomar las decisiones para ejercicios futuros, y por otra, determinar los fondos de los que dispone la empresa bien para autofinanciarse y crecer, o para retribuir a los propietarios en función de su participación en el capital social. Posteriormente se analizarán las particularidades de las Sociedades Laborales en cuanto al del resultado del ejercicio y a la posibilidad de anticipar su distribución.

2.5.3.5. La distribución del resultado

La Junta General es la que decide sobre la distribución del resultado obtenido en el ejercicio. No obstante, antes de proceder al libre reparto del mismo, ha de cumplir las correspondientes obligaciones legales.

Si la sociedad acumulara pérdidas correspondientes a ejercicios anteriores y, como consecuencia de ello, el valor del patrimonio neto fuera inferior a la cifra de capital social, el beneficio del ejercicio se destinaría a la compensación de dichas pérdidas⁴⁶². Una vez compensadas dichas pérdidas, o en el caso de que no se diera tal circunstancia, el beneficio distribuible que quedara pendiente de aplicar se utilizaría para atender las siguientes exigencias legales y estatutarias.

- La legislación establece que si el importe de la reserva legal es inferior al 20 por cien del capital social, la sociedad deberá destinar el 10 por ciento

⁴⁶² ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 213.

del beneficio de cada ejercicio a dotar dicha reserva hasta que su valor alcance el citado límite⁴⁶³. El importe de la reserva legal que no supere el mínimo legal será de carácter indisponible y la sociedad sólo lo podrá utilizar para la compensación de pérdidas, en el caso de carecer de otras reservas de libre disposición en la cuantía suficiente.

- En el caso de las Sociedades Laborales, también tienen obligación de dotar el Fondo Especial de Reserva con el 10 por ciento del beneficio del ejercicio. Dicho fondo sólo se podrá utilizar para la compensación de pérdidas en el caso de que no existieran reservas de libre disposición en la cuantía suficiente⁴⁶⁴. Si la sociedad se acoge a los beneficios fiscales, entonces destinará el 25 por ciento del resultado del ejercicio a la dotación del Fondo Especial de Reserva⁴⁶⁵.
- Además, no se podrá distribuir el resultado del ejercicio a los propietarios mientras la sociedad no haya amortizado completamente, o tenga reservas de libre disposición en la cuantía suficiente para cubrir el importe de los gastos de establecimiento, de los gastos de investigación y desarrollo y el fondo de comercio en la parte pendiente de amortizar⁴⁶⁶. A partir de la entrada en vigor de la nueva reforma contable el fondo de comercio no se amortizará⁴⁶⁷, pero se establece la dotación de una reserva de carácter indisponible por dicho importe destinando como mínimo una parte del beneficio que suponga el 5 por ciento del valor del fondo de comercio, salvo que el beneficio no fuera suficiente, en cuyo caso se utilizarían las reservas de libre disposición⁴⁶⁸. En el caso de que la sociedad tenga en su

⁴⁶³ *Íbid.*, artículo 214.

⁴⁶⁴ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 14.

⁴⁶⁵ *Íbid.*, artículo. 20.

⁴⁶⁶ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 194. Según el proyecto de ley de la reforma contable, en su artículo 2 sobre la Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, el artículo 194 desaparece.

⁴⁶⁷ COMUNIDADES EUROPEAS. REGLAMENTO 2236/2004/CE, de 29 de diciembre, de la Comisión que modifica el Reglamento 1725/2003/CE por el que se adoptan determinadas Normas Internacionales de Contabilidad. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 392, de 31 de diciembre. Según lo establecido en la NIFF 3 sobre Combinaciones de negocios.

⁴⁶⁸ ESPAÑA. PROYECTO DE LEY de reforma y adaptación de la legislación mercantil..., *opus cit.*, artículo 2. Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas aprobado por el

patrimonio acciones propias, tendrá que dotar una reserva indisponible por el importe de las mismas que figurará entre los recursos propios de la sociedad mientras dichas acciones no se vendan o amorticen⁴⁶⁹. Si los estatutos recogieran la obligación de dotar alguna reserva de carácter bien disponible o indisponible, la sociedad cumpliría dicha obligación antes de distribuir dividendos.

Una vez compensadas las pérdidas, y dotadas las correspondientes reservas establecidas legalmente, la Junta General decidirá sobre la distribución del resultado a los propietarios de la sociedad vía dividendos en función de su participación en el capital social (siempre que el patrimonio neto contable como consecuencia de dicho reparto de dividendos sea superior o igual a la cifra del capital social), o la retención de los mismos en la sociedad vía dotación de reservas voluntarias que contribuyan a la autofinanciación por enriquecimiento de la misma. También podría optar por destinar el resultado disponible para ampliar capital social.

Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, apartado 8 se redacta el nuevo artículo 213 sobre la aplicación del resultado.

⁴⁶⁹ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 79.

Tabla - 53
Resumen de la aplicación del resultado positivo del ejercicio

Si Resultado Disponible (RD) > 0 (Beneficio)	
Compensar Pérdidas	Si $Pe > 0$ y $(PNC < CS) \rightarrow RD$ se destina a su compensación
Dotar Reserva Legal (RL) y Fondo Especial de Reservas (FER)	Si: $(RD - Pe) > 0$, Si: $RL < 0,2 CS \rightarrow DRL = (RD - Pe) \times 0,10$ Si: $RL > 0,2 CS \rightarrow DRL = 0$ Si : $(RD - Pe - DRL) > 0$ DFER = $0,10 CS$ (Si la sociedad se acoge a los beneficios fiscales el FER se dotará con el 25 por ciento del resultado del ejercicio)
Dotar Reservas de Libre Disposición (Gastos de Establecimiento, Gastos de I+D, Fondo de Comercio, Acciones Propias) y Reservas Estatutarias	Si: $(RD - Pe - DRL - DFER) > 0$, Si: $RLD < (GE + GID + FC + AP)$, $DRLD = (RD - Pe - DRL - DFER) - [(GE + GID + FC + AP) - RLD]$ Si: $RLD > (GE + GID + FC + AP) \rightarrow DRLD = 0$ Si hay que dotar Reservas Estatutarias: Si : $(RD - Pe - DRL - DFER - DRLD) > 0$ $DREST = \delta \times (RD - Pe - DRL - DFER - DRLD)$ Si no hay que dotar Reservas Estatutarias: $DREST = 0$
Distribución del Resultado si: $(PNC - Div) \geq CS$	Si: $(RD - Pe - DRL - DFER - DRLD - DREST) > 0$ Este es el resultado que se puede distribuir a los propietarios (RDP): $DRLD = \lambda \times RDP$ $Div = (1 - \lambda) \times RDP$ Siendo: $0 \leq \lambda \leq 1$

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Pe: Pérdidas de ejercicios anteriores

PNC: Patrimonio Neto Contable

CS: Capital Social

DRL: Dotación Reserva Legal

DFER: Dotación Fondo de Reserva Especial

GE: Gastos de Establecimiento (importe pendiente de amortizar)

GID: Gastos de Investigación y Desarrollo (importe pendiente de amortizar)

FC: Fondo de Comercio (importe pendiente de amortizar)

AP: Acciones Propias (mientras no se amorticen o se vendan)

RLD: Reservas de Libre Disposición

DRLD: Dotación de Reservas de Libre Disposición

DREST: Dotación de Reservas Estatutarias

δ : Porcentaje de Dotación de Reservas Estatutarias

Div: Dividendos

λ : Porcentaje de retención de beneficios

La Sociedad Laboral ante la disyuntiva de optar por la distribución del resultado disponible vía dividendos o su retención en la empresa vía reservas, ha de valorar su necesidad de obtención de recursos para evitar su descapitalización y financiar posibles expectativas de crecimiento, así como su dificultad de acceso al mercado crediticio dada su reducida dimensión en la mayoría de los casos.

Si la sociedad opta por la distribución de dividendos⁴⁷⁰ puede utilizar alguna de las siguientes políticas de distribución de dividendos⁴⁷¹:

- Un tanto por ciento fijo del total de ganancias obtenidas durante el año.
- Un dividendo anual constante.
- Un dividendo anual constante con ajustes.
- Un dividendo arbitrario o errático.

En el caso de las Sociedades Laborales el valor informativo de los dividendos no es tan relevante como en otro tipo de sociedades. La decisión de la Sociedad Laboral de no distribuir dividendos en un ejercicio o de hacerlo en menor cuantía que en el ejercicio anterior no ha de interpretarse negativamente. La doble condición de los socios trabajadores, como propietarios y trabajadores de la sociedad, puede motivar el incremento en el ejercicio de la remuneración salarial de los socios trabajadores y la correspondiente reducción de los dividendos distribuidos, sin que ello deba interpretarse como que la sociedad ha obtenido menos beneficios que en el ejercicio anterior⁴⁷².

⁴⁷⁰ Un análisis empírico de los factores que influyen en la distribución de los dividendos puede verse en: KUMAR, P y BONG-SOO, L. Discrete Dividend Policy with Permanent Earnings. *Financial Management*. vol. 30, 2001, p. 55 – 76; otro estudio analítico sobre los factores relevantes en la política de reparto de dividendos tales como el tamaño de la empresa, el nivel de endeudamiento, la rentabilidad, la liquidez y la estructura de capital puede verse en: DELGADO MORO, J.J y SAN JOSÉ CABEZUDO, R. Diversificación y reparto de dividendos en la empresa española: un análisis de agencia. *Actualidad Financiera*, nº 9, septiembre, 2001, p. 25 – 37.

⁴⁷¹ Un análisis más detallado de las políticas sobre distribución de dividendos puede verse en: SUÁREZ SUÁREZ, A. S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación...*, opus cit., p. 608-609.

⁴⁷² Según el estudio realizado las microempresas en las que los propietarios realizan tareas administrativas el pago de dividendos se suele sustituir por otras formas de retribución por motivos fiscales. RODRIGUEZ ENRÍQUEZ, E. Caracterización económico-financiera de las pymes en función de la decisión de reparto de dividendos. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Vol. XXXII, nº 119, octubre-diciembre, 2003, p. 1137 – 1175, en: ISABEL DOPACIO, C y PALOMO ZURDO, R. Salarios versus dividendos. Aplicación práctica en una PYME. *Estrategia financiera*, nº 212, 2004, p. 14 – 25 y en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G y MARTÍN LÓPEZ, S. Propuesta de modelo de decisión para la optimización de la retribución del socio trabajador en las Sociedades Laborales. *REVESCO*, nº 80, segundo cuatrimestre, 2003, p. 29-59. Disponible en Internet: <<http://www.ucm.es/BUCEM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/80.impreso.pdf>>

Lo normal en las Sociedades Laborales de reducida dimensión es que no se repartan beneficios, porque los socios trabajadores prefieren incrementar su retribución por la participación en los flujos reales, siempre que esta alternativa suponga soportar menores costes fiscales y a la Seguridad Social que la primera. En ese caso, los socios capitalistas no verían retribuida su participación en el capital social vía dividendos, y dada la inexistencia de un mercado secundario con liquidez suficiente, tampoco vía ganancias de capital.

La decisión por parte de los socios de destinar el resultado disponible para la dotación de reservas voluntarias apostando por una política de autofinanciación, facilita el acceso a las fuentes de financiación ajenas al dotar a la empresa de mayor solvencia, y por tanto de mayores garantías frente a terceros. Por otra parte, el hecho de incrementar los fondos propios de la empresa supone una apuesta por dotar a la empresa de la estructura necesaria para ser competitiva en el mercado, dado que esos fondos se pueden destinar a nuevas inversiones.

2.5.3.6. La participación de los socios en los flujos económico-financieros.

Los socios de la sociedad laboral participan en los flujos económico-financieros de la siguiente forma:

- Los socios trabajadores participan en los flujos económicos como proveedores de trabajo, y en los flujos financieros en función de su participación en el capital social.
- Los socios capitalistas participan en los flujos financieros en función de su aportación al capital social.

2.5.3.6.1. La participación de los trabajadores en la empresa y los informes PEPPER.

Con la participación financiera⁴⁷³ de los trabajadores en las empresas⁴⁷⁴ en las que trabajan se busca alinear sus intereses con los de los propietarios, lo que favorece la reducción de los conflictos de intereses entre ambos colectivos. La implicación de estos trabajadores⁴⁷⁵ será mayor puesto que parte de su retribución depende de la buena marcha de la misma, lo que en último término se traduce en una mejora de la productividad⁴⁷⁶, de la competitividad, de la calidad laboral⁴⁷⁷ y de la rentabilidad⁴⁷⁸. De

⁴⁷³ Un análisis de la participación financiera de los trabajadores en Estados Unidos, Europa, Corea, Taiwán y Japón puede verse en: POUTSMA, Erik y DE NIJS, Willem y POOLE, Michael. The global phenomenon of employee financial participation. *International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, nº 6, agosto 2003, p. 855-862.

⁴⁷⁴ COMMISSION OF EUROPEAN COMMUNITIES. The Pepper Report. Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the Member States of the European Community. *Directorate-General Employment, Industrial Relations and Social Affairs*, 1991, p. 233. [En línea]. [Fecha de consulta: 17 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf>>.

⁴⁷⁵ MERCADER UGUINA, J. Las nuevas formas de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la Constitución Europea como telón de fondo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 57, marzo 2005, p. 284. [En línea]. [Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2006]. Disponible en Internet: <<http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/pdfs/57%20MTAS.pdf>>

⁴⁷⁶ Los informes de la OCDE señalan que ante condiciones iguales de inmovilizado y tecnología, la productividad es al menos un 10 por ciento superior en las empresas que tienen sistemas de participación. Véase en: JAUREGUI ATONDO, R; MOLTO GARCÍA, J. I y GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F. Un futuro para el trabajo en la nueva Sociedad Laboral. Valencia: *Tirant lo Blanch*, 2004, p. 398. Véase el siguiente informe donde se pone de manifiesto que la participación de los trabajadores en la empresa incrementa la productividad, KATO, T. Employee Participation and Productivity. Cooperate to Compete. Evidence from a New Survey of Japanese Firms. *The Jerome Levy Economics Institute of Bard College*, nº 19, 1995, p. 28. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.levy.org/pubs/ppb/ppb19.pdf>>. El hecho de que los trabajadores participen en la toma de decisiones, en la distribución de beneficios y en productividad supone una mejora en la productividad de la empresa. Véase en: DOCUCOULIAGOS, C. Worker participation and productivity in labour-managed and participatory capitalist firm: A meta-analysis. *Industrial and Labour Review*, nº 49, 1995, p. 58-77.

⁴⁷⁷ La participación de los trabajadores en las empresas contribuye al objetivo fijado en: COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM (2001) 313 final, de 20 de junio, de la Comisión al Consejo, al Parlamento, al Comité económico y social y al Comité de las regiones, sobre Políticas sociales y de empleo – Un marco para invertir en la calidad. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0313es01.pdf>, y en la cumbre de Lisboa en marzo del 2000 que pretendía lograr “una economía más competitiva y dinámica basada en el conocimiento del mundo, capaz de lograr un crecimiento económico sostenido con más empleos y mejores e incrementar la cohesión social”. Además, contribuye a desarrollar los mercados de capitales y de capital riesgo como se establece en: COMUNICACIÓN COM (1998) 552 final, de 31 de marzo, de la Comisión sobre el capital riesgo: clave de la creación de empleo en la Unión Europea. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en Internet: <http://ec.europa.eu/internal_market/securities/docs/risk_capital/sec98_552_en.pdf>, contribuye a la modernización de la organización del trabajo y a la implantación de políticas socialmente responsables como se establecía en el Libro Verde, COM (2001) 366..., *opus cit.*

⁴⁷⁸ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. PEPPER II promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Members States,

esta forma se crean vínculos más estables entre el trabajador y la empresa⁴⁷⁹ reduciéndose la rotación⁴⁸⁰, incrementándose la estabilidad laboral y aumentando su motivación. Por tanto, la implantación de los planes de participación financiera en las empresas permite compartir riesgos y beneficios, por lo que tiene ventajas tanto para las propias empresas como para los trabajadores⁴⁸¹.

No obstante, y a pesar de las bondades anteriormente señaladas sobre la utilización de dichos planes, hay quienes consideran que su implantación debilita los derechos de propiedad y aumenta el nivel de riesgo de los trabajadores, al reducirse la diversificación y concentrar las fuentes de obtención de ingresos, tanto laborales como financieros, en la misma entidad.

COM(96) 697 final, de 8 de enero, 1996, p. 44. [No publicado en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/participationatwork/pepper2.pdf>>.

⁴⁷⁹ VAN DEN BULCKE, F. A Company perspective on Financial Participation in the European Union Objectives and Obstacles. *Research Centre for Financial Participation*, noviembre, 1999, p. 55. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/finpartobjobs_en.pdf.

⁴⁸⁰ COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM (2002) 364 final, de 5 de julio, de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0364es01.pdf>.

⁴⁸¹ CAHILL, Noel. Profit Sharing, Employee Share Ownership and Gainsharing: What can they Achieve?. *NESC (National Economic and Social Council). Research Series Paper*, nº 4, mayo 2000, p. 34. [En línea]. [Fecha de consulta: 16 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <http://www.taoiseach.gov.ie/attached_files/Pdf%20files/NESCRResearchSeries4.pdf>.

Tabla - 54

Resumen de las principales ventajas y desventajas de la participación financiera desde el punto de vista de los gobiernos y sindicatos de los estados miembros

	Ventajas	Desventajas
Gobiernos	<ul style="list-style-type: none"> -Implicación de los trabajadores. -Apoya la competitividad. -Aumenta la transparencia, el intercambio de información y mejora la gestión de las empresas. -Armoniza las relaciones entre el capital y el trabajo. -Aumentan los ahorros que se pueden invertir en las empresas nacionales. -Aumenta la influencia de los trabajadores en la gestión empresarial. -Se difunde la información sobre la empresa a los trabajadores. -Aumenta la redistribución de la riqueza. -Aumenta la identificación de los trabajadores con los objetivos de la empresa. -Los planes de participación integran los objetivos sociales con la modernización del negocio. -Las “<i>stock options</i>” apoyan el desarrollo de las empresas pequeñas con alto potencial de crecimiento. -Aumenta la motivación de los trabajadores, atrae y retiene a los trabajadores en las empresas pequeñas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Debilidad del sistema de salario fijo. -Se transfiere el riesgo a los trabajadores. -Restringe la movilidad laboral. -Introduce el riesgo en la remuneración de los trabajadores. -La remuneración vía acciones es ilíquida con respecto a la remuneración dineraria.
Sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> -Necesidad de acuerdos laborales colectivos y apertura a todos los empleados. -Salario adicional para los trabajadores. -Fuente de ahorro para los que ganan menos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Sustituto salarial. -Riesgo para los trabajadores al no diversificar la inversión. -Pueden surgir conflictos cuando los planes no son colectivos y no están igualmente distribuidos. -La empresa puede tratar de evadir el pago impositivo.

Fuente: Elaboración propia a partir de PENDLETON, A y POUSTMA, E. Financial participation: The role of governments and social partners. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2004, p. 26 y p. 49. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/40/en/1/ef0440en.pdf>>

La Unión Europea se ha mostrado proclive al fomento, y difusión, de las políticas de participación de los trabajadores en las empresas en las que trabajan,

independientemente de su tamaño empresarial⁴⁸², en los distintos estados miembros. En el caso de las pequeñas empresas, la participación financiera puede ser la solución para la sucesión de los negocios familiares, así como para conseguir la financiación que necesitan las empresas nuevas, o para atraer o retener al personal clave⁴⁸³. Las principales dificultades que surgen en estas empresas están relacionadas con los elevados costes y la complejidad administrativa, mientras que los trabajadores se encuentran con la dificultad de determinar el precio de venta de las acciones, así como el crecimiento de valor de las mismas. El objetivo es que los trabajadores se comprometan con los objetivos empresariales mediante la retribución financiera⁴⁸⁴.

Desde principios de los noventa han sido diversas las Propuestas de Recomendación al Consejo sobre esta materia elaboradas por la Comisión Europea dando como resultado la Recomendación del Consejo de 27 de julio de 1992⁴⁸⁵. Entre los informes elaborados para fomentar la participación financiera de los trabajadores en los estados miembros destacan los siguientes informes PEPPER (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*):

- PEPPER I⁴⁸⁶: en el que se establecen recomendaciones a los estados miembros para conseguir estructuras jurídicas compatibles con las fórmulas de participación.
- PEPPER II⁴⁸⁷: en el que se recopilan los resultados de la Recomendación del Consejo, donde se constatan las leves mejorías con respecto al informe previo.

⁴⁸² Véase que dicha recomendación también se extiende a las empresas de reducida dimensión en: RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, A5-0150/2003, final, de 5 de mayo, sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores. (COM(2002) 364 – (2002/2243 (INI)).

⁴⁸³ POSTLETHWAITE, R. Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2005, p. 6. [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/100/en/1/ef04100en.pdf>>.

⁴⁸⁴ MERCADER UGUINA, J. Las nuevas formas de participación de los trabajadores..., *opus cit.*

⁴⁸⁵ COMUNIDADES EUROPEAS. RECOMENDACIÓN 92/442/CEE, del Consejo, de 27 de julio, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital). *Diario Oficial*, L 245, de 26 de agosto.

⁴⁸⁶ COMMISSION OF EUROPEAN COMMUNITIES. The Pepper Report..., *opus cit.*

⁴⁸⁷ COMUNIDADES EUROPEAS. PEPPER II promotion of participation..., *opus cit.*

- PEPPER III⁴⁸⁸: en el que se analiza la presencia marginal de la participación financiera de los trabajadores en los nuevos países miembros y nuevos candidatos, y se plantean objetivos como la regulación de la participación financiera en el ámbito europeo y su inclusión en el marco legal de la Constitución Social Europea.

En los informes PEPPER se propone que la participación de los trabajadores en la empresa en la que trabajan se materialice vía⁴⁸⁹:

- Participación en los beneficios⁴⁹⁰ (*profit-sharing o gain sharing*). Los trabajadores participan de forma directa⁴⁹¹ en los resultados empresariales, al estar parte de su retribución salarial vinculada con el resultado positivo de la empresa⁴⁹² (dinero, acciones u otros títulos de la empresa, participación en fondos de inversión para trabajadores).
- Participación en el capital social de la empresa (*employee ownership*). En este caso la participación del trabajador es indirecta, mediante el cobro de dividendos o revalorización de los títulos (oferta de acciones a un precio inferior al de mercado que han de mantenerse durante un período de tiempo, opciones para comprar acciones en un determinado período con incentivos fiscales, los planes de opciones sobre acciones, los ESOPs⁴⁹³).

⁴⁸⁸ LOWITZSCH, J. The PEPPER III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union, Roma-Berlín, junio 2006, p. 353. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>>.

⁴⁸⁹ Esta clasificación se ha establecido según los informes PEPPER y en la Recomendación 92/443/CEE..., *opus cit.*

⁴⁹⁰ “La participación en los resultados empresariales es una condición necesaria pero no suficiente para garantizar el futuro de la empresa.” Véase en: HERNÁNDEZ LÓPEZ, M. La remuneración ex post del trabajo ante la Unión Económica y Monetaria. *Información Comercial Española (ICE)*, n° 784, marzo-abril, 2000, p. 144. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/ice/784/ICE7840503.PDF>>

⁴⁹¹ Las formas de participación directa influyen en el resultado económico, siendo de especial interés la incidencia sobre la productividad y la calidad laboral. Véase en: FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Nuevas formas de organización del trabajo: ¿Puede Europa aprovechar su potencial?. Resultados de una encuesta sobre la participación directa en Europa, 1998, p. 8. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de diciembre de 2006]. Disponible en Internet: <<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9803ES.pdf>>.

⁴⁹² OSORIO, M; TOVAR, P y FORNIELES, A. Participación en los beneficios: cómo vincular los intereses de los accionistas y empleados mediante la retribución variable. *AEDIPE*, junio, 1997, pp 35

⁴⁹³ Hay estudios que muestran que las empresas que utilizan ESOPs, y en especial junto con otros planes de participación, consiguen mejoras en las ventas, en las ventas por empleado, en el crecimiento de la

Tabla - 55
Comparativa entre los Planes de Participación en Beneficios y los Planes de Participación en la Propiedad

Concepto	Planes de Participación en Beneficios	Planes de Participación en la Propiedad
Liquidez del beneficio	Dinero. Gran liquidez.	Acciones, por lo que la mayor o menor liquidez depende de si las acciones cotizan.
Inmediatez del beneficio	Si se paga en dinero, el trabajador puede disponer del beneficio de forma inmediata, no ocurre lo mismo si se paga en planes de ahorro de la empresa.	En la mayoría de los planes no es inmediato, especialmente en los planes en los que las acciones se adquieren en una fecha futura.
Relación con los beneficios	Relación directa, normalmente relacionada con un nivel o crecimiento de los beneficios.	Relación indirecta, el valor de la recompensa está vinculado con el crecimiento potencial del valor de la acción, que está relacionado con la rentabilidad.
Relación con el período de actuación	Basado en la actuación de la empresa en el último ejercicio o en el actual.	Relacionado con la actuación de la empresa después de recibir las acciones o las opciones.
Motivos para utilizarlo	Para proporcionar incentivos y/o recompensar la buena actuación.	Para generar compromiso y alinear los intereses en el futuro.
Tratamiento contable	Se trata como un componente salarial, se contabilizan en la cuenta de resultados.	Es una partida del balance, y está separada de los sueldos y salarios.
Tratamiento fiscal	Al ser un componente salarial, está sujeto al impuesto y a las cargas sociales, aunque se pueden contemplar algunas exenciones o reducciones.	Los planes de acciones por sí mismos no tienen concesiones fiscales para la empresa, aunque el apoyo financiero directo para los trabajadores para adquirir las acciones puede atraer concesiones.
Riesgo de los trabajadores	Riesgo de que los pagos futuros puedan fluctuar en valor.	Riesgo de que las opciones actuales puedan fluctuar en valor.

Fuente: Adaptado de PENDLETON, A; POUTSMA, E; OMMEREN, J.V y BREWSTER, C. Employee share ownership and profit-sharing in the European Union. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2001, p. 10. [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2001/56/en/1/ef0156en.pdf>>.

empresa, del empleo, de la rentabilidad y de la productividad. Véase en: HOWARD, M. W. Worker-Controlled Workplaces. En SCHMITT, R y ANTON, A (eds) *Beyond Global Capitalism : Socialist Visions of a Possible Future*. Lexington Books. Reimpreso en *Humanity and Society*. Vol 28, nº 3, 2004, p. 2. Disponible en Internet: <<http://www.umaine.edu/philosophy/mikehoward/workercontrol3.pdf>>. Puede encontrarse más información sobre los ESOPs en la página web de: THE NATIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP (NCEO). [En línea]. [Fecha de consulta: 21 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.nceo.org>>.

Los planes de participación financiera han de diseñarse atendiendo a los principios generales de participación voluntaria de las empresas y los trabajadores, extensión de las ventajas a todos los trabajadores sin discriminar por razón de cargo, sexo o jornada laboral (planes colectivos)⁴⁹⁴, claridad y transparencia, fórmulas predefinidas que pueden combinarse en función de las distintas necesidades empresariales, regularidad, evitar riesgos irrazonables para los trabajadores, distinción entre salarios (remuneración fija) e ingresos derivados de la participación financiera (remuneración variable en función de los beneficios o de otra medida de actuación empresarial) y compatibilidad con la movilidad de los trabajadores tanto internacional como entre empresas⁴⁹⁵.

Aunque entre los principios generales citados anteriormente se encuentra el de extender las ventajas a todos los trabajadores, no obstante, la realidad pone de manifiesto que tanto los trabajadores a tiempo parcial como las mujeres tienen menos oportunidades de acceso a los planes de participación financiera que aquellos trabajadores que estén vinculados contractualmente a la empresa a tiempo completo y sean hombres⁴⁹⁶.

Desde la aparición de las primeras recomendaciones se han realizado avances, no obstante, los planes de participación financiera no están lo suficientemente extendidos entre los estados miembros. Además del apoyo recibido de la Unión Europea, la participación financiera de los trabajadores también es promovida por grupos internacionales entre los que se encuentran la Federación Europea del Accionariado Asalariado (*European Federation of Employee Shareownership (EFES)*) y el Grupo de Propiedad del Capital (*Capital Ownership Group (COG)*)⁴⁹⁷.

⁴⁹⁴ POUTSMA, E. y DE NIJS, W. Broad-based employee financial participation in the European Union. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 14, nº 6, agosto 2003, p. 863-892.

⁴⁹⁵ COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM (2002) 364 final, ..., *opus cit.*

⁴⁹⁶ MARKEY, R; HODGKINSON, A; KOWALCZYK, J y POMFRET, S. Gender, Part-Time Employment and Employee Participation in the Workplace: Comparing Australia and the European Union. Presentado en: European Group for Organizational Studies 17th Colloquium. Francia, Julio 2001. *University of Wollongong. Department of Economics. Working Paper Series 2001*, p. 14-15. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.uow.edu.au/commerce/econ/workingpapers/WP01-07.pdf>>

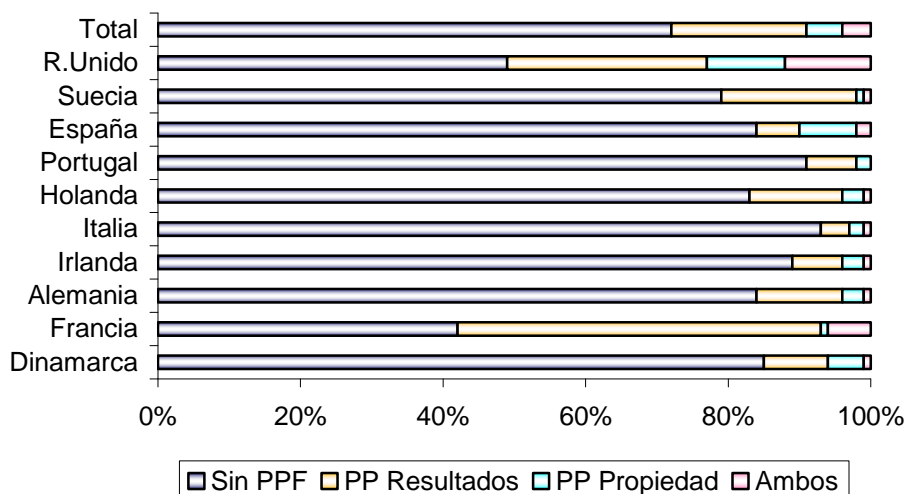
⁴⁹⁷ Véase en: GRUPO DE PROPIEDAD DEL CAPITAL (CAPITAL OWNERSHIP GROUP (COG)). [En línea]. [Fecha de consulta: 7 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://cog.kent.edu>>.

2.5.3.6.1.1. La participación financiera de los trabajadores en Europa.

La adopción de los planes de participación financiera de los trabajadores por parte de las empresas en las que trabajan se ha ido incrementando desde la década de los noventa entre los países miembros de la Unión Europea. No obstante, existen algunos obstáculos como las diferencias culturales, los distintos sistemas fiscales, jurídicos, regímenes de cotización a la Seguridad Social, costes de implementación, entre otros, que hacen que su difusión entre los distintos países miembros se vea ralentizada⁴⁹⁸.

Gráfico - 36

Porcentaje de utilización de los planes de participación financiera de los trabajadores en las empresas europeas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos que aparecen recogidos en el informe POUTSMA, E. Recent trends in employee financial participation in the European Union. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2001, p. 40. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en Internet: http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/financialpartdublinreport_en.pdf

⁴⁹⁸ Se realiza un trabajo sobre la difusión de la participación de los trabajadores y de los cambios organizativos en las empresas europeas, así como sus efectos desde el punto de vista de la actuación y del impacto sobre el empleo. Véase en: CORIAT, B. Employee participation and organisational change in European firms. Evidence from a comparative overview of ten EU countries, 2002, p. 1. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <http://ebiz.bm.nsysu.edu.tw/2007/jack/%B0%D1%A6%D2%A4%E5%C4m/Participation%20management/participation%20and%20organization%20change%20in%20EUROPE.pdf>

El porcentaje de utilización de los distintos planes de participación financiera⁴⁹⁹ difiere entre los distintos países miembros⁵⁰⁰. A excepción de Reino Unido y Francia, donde las empresas utilizan planes de participación financiera para los trabajadores en más del 40 por ciento de los casos, en el resto de los países miembros analizados dicho porcentaje es inferior al 20 por ciento (salvo Suecia que supera ligeramente dicho porcentaje). Lo que pone de manifiesto la escasa utilización de los planes de participación financiera para los trabajadores por parte de las empresas. Los planes que utilizan en mayor medida las empresas son los de participación en los resultados, protagonizando su mayor utilización Reino Unido y especialmente Francia, país en el que los utilizan el 51 por ciento de las empresas (mientras que el porcentaje de empresas que utilizan los planes de participación en la propiedad representa el 1 por ciento). No obstante, en España las empresas utilizan en mayor medida los planes de participación en la propiedad que los planes de participación en los resultados. La mayoría de las empresas se decantan por la utilización de uno de los dos tipos de planes de participación financiera, siendo residual el porcentaje de empresas que tienen los dos tipos de planes (entre el 1 y 2 por ciento), sólo en el caso de Reino Unido y Francia, el porcentaje de utilización por parte de las empresas de los dos tipos de planes es del 12 y del 6 por ciento, respectivamente. Las empresas que obtienen los mejores resultados son aquellas que utilizan los dos tipos de planes de participación financiera⁵⁰¹. En la tabla siguiente se resumen las principales características de las empresas europeas en función de los tipos de planes de participación financiera que adoptan.

⁴⁹⁹ Un análisis empírico más detallado sobre la participación financiera en Europa basado en los planes de participación en la propiedad y en los resultados puede verse en: PENDLETON, A; POUTSMA, E; OMMEREN, J. V y BREWSTER, C. The incidence and determinants of employee share ownership and profit sharing in Europe, 2003, p. 37. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <http://www.socsci.auc.dk/irec/papers/Andrew_Pendleton.pdf>.

⁵⁰⁰ En este informe se establecen indicadores para analizar de forma comparativa las políticas de participación financiera en los estados miembros. Véase en: McCARTNEY, J. Financial participation in the EU: Indicators for benchmarking. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2004, p. 59. [En línea]. [Fecha de consulta: 14 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/80/en/1/ef0480en.pdf>>

⁵⁰¹ Las empresas que utilizan los planes de participación en los resultados, suelen utilizar también otras formas de participación, a diferencia de los planes de participación de la propiedad. Véase en: KALMI, P; PENDLETON, A; POUTSMA, E. The relationship between financial participation and other forms of employee participation: new survey evidence from Europe. *HECER (Helsinki Center of Economic Research)*. Discussion Paper N° 3, abril 2004, p. 21-22. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/eri/hecer/disc/3/therelat.pdf>>

Tabla - 56
Características de las empresas europeas en función de los planes de participación financiera que utilizan

Tipos de Planes	Características de las Empresas	Países
Planes de Participación en los Resultados	Empresas en crecimiento, de propiedad local, del sector comercial sometidas a fuerte competencia, bastante tradicionales y sin puestos de trabajo dinámicos.	Principalmente el Reino Unido y Francia.
Sin Planes de Participación en los Resultados	Empresas independientes, que operan sin gran presión competitiva	Italia y España.
Planes de Participación en la Propiedad	Grandes empresas de propiedad local, con más de 200 trabajadores del sector comercial, con un nivel medio de innovaciones tecnológicas y con representación de los trabajadores entre la fuerza laboral altamente cualificada.	Reino Unido y España
Sin Planes de Participación en la Propiedad	Empresas independientes, normalmente de carácter familiar, con menos de 200 empleados y que utilizan la delegación individual.	Suecia

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos que aparecen recogidos en el informe POUTSMA, E. Recent trends in employee financial participation..., *opus cit.*, p. 50.

La Comisión Europea insta a los gobiernos a que fomenten este tipo de programas⁵⁰², así como a implantar las condiciones fiscales y legales que propicien su desarrollo⁵⁰³. En el caso de los planes de participación en la propiedad merece especial mención el sistema legislativo y fiscal de Reino Unido, mientras que en el caso de los planes de participación en los beneficios hay que citar los sistemas de Francia y Holanda⁵⁰⁴. El papel que han asumido los gobiernos en los distintos estados miembros no ha sido homogéneo, así mientras gobiernos como el de Francia o el de Reino Unido han apoyado claramente este tipo de planes, otros como Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia y Holanda, lo han hecho de forma limitada, y gobiernos como el de Luxemburgo, Portugal y España no han definido claramente su postura⁵⁰⁵. Una forma de impulsar su extensión, es mediante la difusión a todos los países miembros de las

⁵⁰² COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Opinion of the European Economic and Social Committee on the Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a framework for the promotion of employee financial participation. Brussels, 26/02/2003. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <http://eescopinions.esc.eu.int/viewdoc.aspx?doc=%5C%5Cesppub1%5Cesp_public%5Cces%5Csoc%5Csoc115%5Cen%5Cces284-2003_ac_en.doc>

⁵⁰³ Las principales medidas que utilizan los países para fomentar los planes de participación de los trabajadores en las empresas en las que trabajan son incentivos fiscales o exenciones en la cotización a la Seguridad Social. Véase en: MERCADER UGUINA, Jesús. Las nuevas formas de participación de los trabajadores..., *opus cit.*, p. 298.

⁵⁰⁴ PENDLETON, A; POUTSMA, E; OMMEREN, J. V y BREWSTER, C. The incidence and determinants of employee share ownership..., *opus cit.*, p. 37.

⁵⁰⁵ COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. The Pepper Report..., *opus cit.*, p. 233.

ventajas que les reporta a las empresas que los utilizan, además es necesario llevar a cabo un proceso de armonización del marco regulatorio.

Entre los objetivos de la Unión Europea para ampliar la difusión de la participación financiera de los trabajadores se encuentran, por una parte, el desarrollo de la regulación de la participación financiera en el ámbito europeo ampliando los sistemas de incentivos y solventando las divergencias fiscales entre los distintos países; y por otra parte, conseguir la inclusión del principio de la participación financiera de los trabajadores en el marco legal de la Constitución Social Europea⁵⁰⁶.

Las principales formas de participación financiera que se utilizan en Europa son los siguientes⁵⁰⁷:

- Planes de participación en la propiedad:
 - Oferta de acciones a precio inferior al de mercado que han de mantenerse durante un cierto período de tiempo, con el propósito de crear un sentimiento de propiedad. Ejem: SIP (*Share Incentive Plan*) (Plan de Incentivos de Acciones)⁵⁰⁸, en Reino Unido.
 - Entrega de acciones gratuitas a los trabajadores con el doble propósito de recompensar su trabajo y buscar su fidelización a la empresa, se utiliza en Reino Unido e Irlanda. Ejem: SIP, en Reino Unido.
 - Planes de opciones sobre acciones⁵⁰⁹. En la mayoría de los casos se usan para retribuir a los directivos de las grandes empresas. Se utilizan principalmente en Reino Unido, Irlanda y Francia. Ejem: EMI

⁵⁰⁶ LOWITZSCH, J. The PEPPER III Report..., *opus cit.*, p. 295.

⁵⁰⁷ Véase en: POSTLETHWAITE, R. Financial participation for small and medium-sized enterprises..., *opus cit.*, p. 27, y en: COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Report of the High Level of independent experts, on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a transnational dimension. Brussels, 18/12/2003. [En línea]. [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2006]. Disponible en: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/cross_border_obstacles_report_2003_en.pdf>.

⁵⁰⁸ HM REVENUE & CUSTOMS (HMRC). [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <[vwww.hmrc.gov.uk/shareschemes/sip_employers.htm](http://www.hmrc.gov.uk/shareschemes/sip_employers.htm)>

⁵⁰⁹ COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL EMPRESA. Las opciones sobre acciones para trabajadores. El entorno jurídico y administrativo de las opciones sobre acciones para trabajadores en la UE, junio, 2003, p. 80. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/final_report_stock_es.pdf>

(*Enterprise Management Incentive*)⁵¹⁰ (Incentivo a la Gestión Empresarial), SAYE (*Save as You Earn*) (Plan de Ahorros Salariales)⁵¹¹ y CSOP (*Company Share Option Plans*) (Planes de Opciones de Acciones Empresariales)⁵¹², en Reino Unido.

- Planes de propiedad de acciones para empleados. Se utilizan mayoritariamente en Reino Unido. Ejem: ESOP (*Employee Stock Ownership Plan*)⁵¹³.
- Planes de participación en los resultados, utilizados principalmente en Francia y Reino Unido⁵¹⁴. Recompensas por la actuación de los trabajadores basadas en los beneficios de la empresa, o en otros indicadores de actuación. Al introducir la flexibilidad salarial se reduce el riesgo de desempleo en las épocas de recesión económica. Ejem: Intéressement, en Francia.
- Empresas propiedad de los trabajadores: permite solventar los problemas de sucesión en las empresas, así como crear nuevas empresas en las que los propietarios asumen la doble función de socios y trabajadores. Ejem: Sociedades Laborales, en España.

La utilización de los planes de participación en los resultados empresariales está más difundida que la de los planes de participación en la propiedad, y las empresas que más los utilizan son las de mayor dimensión⁵¹⁵. En una encuesta realizada a empresas cotizadas de seis países miembros se puso de manifiesto que los planes de participación financiera más utilizados (con un porcentaje superior al 50 por ciento) son los programas de participación en los resultados y de opciones sobre acciones⁵¹⁶.

⁵¹⁰ HM REVENUE & CUSTOMS (HMRC). [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <www.hmrc.gov.uk/shareschemes/emi>

⁵¹¹ HM REVENUE & CUSTOMS (HMRC). [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <www.hmrc.gov.uk/shareschemes/saye_employers.htm>

⁵¹² HM REVENUE & CUSTOMS (HMRC). [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <www.hmrc.gov.uk/shareschemes/csop_employers.htm>

⁵¹³ Hay estudios que ponen de manifiesto la relación positiva entre los ESOPs y la rentabilidad y la productividad, así como el aumento de las ventas y la mejor actuación de los trabajadores. CAHILL, N. Profit Sharing, Employee Share Ownership..., *opus cit.*

⁵¹⁴ VAN DEN BULCKE, F. A Company perspective on Financial Participation..., *opus cit.*, p. 47-50.

⁵¹⁵ Entre 1999 y el año 2000, menos del 50 por ciento de las empresas con más de 200 trabajadores tenían planes de participación en los resultados, mientras que el porcentaje se reducía a menos del 33 por ciento para el caso de los planes de participación en la propiedad. Véase en: COMUNIDADES EUROPEAS. COMUNICACIÓN COM (2002) 364 final..., *opus cit.*

⁵¹⁶ Los planes de participación en los resultados y la compra de acciones son colectivos en más del 33 por ciento de los casos, mientras que en el 88 por ciento de los casos los planes sobre acciones son selectivos. Los planes de participación en los resultados y la compra de acciones son de acceso a

Entre los principios generales que han de atender dichos planes está la extensión a todos los trabajadores de la empresa, es decir no han de ser discriminatorios⁵¹⁷, no obstante, los datos empíricos ponen de manifiesto que no todos los planes de participación financiera son accesibles a todo el personal. Así, los planes de participación en los resultados tienden a estar más extendidos entre todas las categorías de personal de la empresa (el 63 por ciento son colectivos), que los planes de participación en la propiedad (el 52 por ciento son colectivos), donde el porcentaje de planes selectivos cuyo acceso está restringido a los directivos y altos cargos (48 por ciento) es mayor que en el caso de los planes de participación en los resultados (37 por ciento).

Tabla - 57
Porcentaje de programas de participación financiera selectivos y colectivos en 15 países miembros de la Unión Europea

	Programas de participación en la propiedad		Programas de participación en los resultados	
	Programas selectivos	Programas colectivos	Programas selectivos	Programas colectivos
Austria	59	41	62	38
Bélgica	62	38	45	55
Dinamarca	30	70	48	52
Finlandia	50	50	23	77
Francia	44	56	3	97
Alemania	50	50	75	25
Grecia	77	23	61	39
Irlanda	53	47	17	83
Italia	87	13	47	53
Holanda	53	47	7	93
Portugal	60	40	33	67
España	74	26	48	52
Suecia	54	46	30	70
Reino Unido	33	67	19	81
Total	48	52	37	63

Fuente: PENDLETON, A; POUTSMA, E; OMMEREN, J y BREWSTER, C. Employee share ownership and profit-sharing..., *opus cit.*, p. 31-34.

todos los trabajadores en más del 66 por ciento de los casos, mientras que los planes de opciones sobre acciones sólo están extendidos a todos los trabajadores en el 23 por ciento de los casos. Véase en: POUTSMA, E (Editor). Changing patterns of employee financial participation in Europe. A survey among listed firms in six European members states, 2006, p. 15-20. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.york.ac.uk/management/staff/staffPublications/PatternsReport2006.pdf>>.

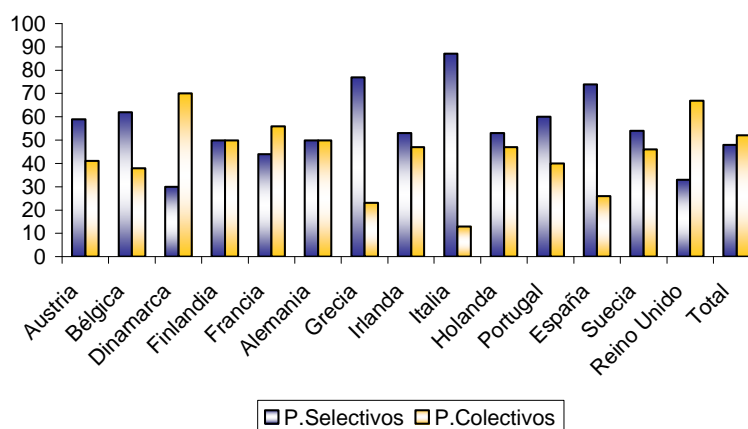
⁵¹⁷ PÉROTIN, V y ROBINSON, A. Employee Participation in Profit and Ownership : A Review of the Issues and Evidence. Diciembre, 2002. [En línea]. [Fecha de consulta: 14 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*:

<<http://www.efesonline.org/LIBRARY/Employee%20Participation%20in%20Profit%20and%20Ownership%20P%20E9rotin%2003.pdf>>

En Grecia, Italia y España, los planes de participación en la propiedad son mayoritariamente de carácter selectivo con porcentajes superiores al 70 por ciento. Mientras que en Finlandia, Alemania, Irlanda, Holanda o Suecia, el porcentaje de planes de participación en la propiedad selectivos y colectivos es prácticamente equiparable. Entre los países en los que el porcentaje de utilización de los planes colectivos supera al de los planes selectivos están Dinamarca y Reino Unido, y con menor margen de diferencia que los países citados anteriormente, se encuentra Francia. Las empresas que utilizan los planes de participación en la propiedad ofrecen más información tanto de su estrategia empresarial como de los aspectos financieros, y es una forma de retener a los trabajadores en los que han invertido para su formación, pudiendo contar así con trabajadores más cualificados. Las grandes empresas son las que más suelen utilizar los planes colectivos de participación en la propiedad⁵¹⁸.

Gráfico - 37
Porcentaje de planes de participación en la propiedad en la UE-15



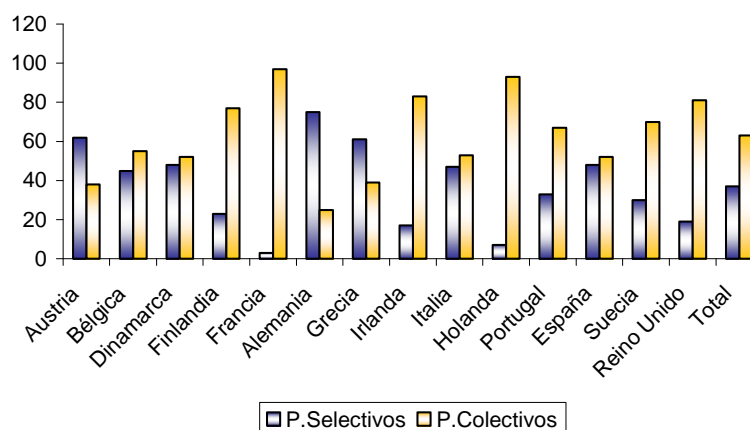
Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los planes de participación en los resultados, Austria, Alemania y Grecia, son los países en los que los planes selectivos se utilizan en mayor medida que los planes colectivos. En Bélgica, Dinamarca, Italia y España, aunque predomina ligeramente la utilización de los planes colectivos, no obstante, los niveles de utilización de ambos tipos de planes por parte de las empresas son prácticamente equiparables. Mientras que en Finlandia, Francia, Irlanda, Holanda, Portugal, Suecia y Reino Unido,

⁵¹⁸ PENDLETON, A; POUTSMA, E; OMMEREN, J y BREWSTER, C. Employee share ownership and profit-sharing..., *opus cit.*, p. 85-91.

predomina claramente la utilización de los planes colectivos, llegando a representar en Francia el porcentaje del 97 por ciento.

Gráfico - 38
Porcentaje de planes de participación en los resultados en la UE-15



Fuente: Elaboración propia.

En la Europa de los 15 existe una gran variedad de planes de participación financiera que se han ido desarrollando a lo largo de los años, sin embargo, en el caso de los nuevos países del centro y del este de Europa que se han incorporado recientemente a la Unión Europea, así como en los candidatos a incorporarse el número de planes de participación financiera que utilizan es muy limitado. La participación financiera de los trabajadores, desde el año 1989, se ha centrado en la participación en la propiedad mediante la distribución gratuita de acciones o la oferta de las mismas a un precio inferior, debido fundamentalmente a los procesos de privatización. No obstante, la tendencia general es la reducción de la participación en la propiedad de los trabajadores que no detentan altos cargos directivos. Por otra parte, en estos países la participación en los resultados es prácticamente residual, debido al distinto trato fiscal que reciben los ingresos que perciben los trabajadores provenientes de la participación en los resultados y los dividendos relativos a la participación en la propiedad que tributan a un tipo menor⁵¹⁹. Se puede decir que la participación financiera en estos países es marginal, por tanto, han de aprender de las experiencias vividas por el resto de estados miembros, los

⁵¹⁹ LOWITZSCH, J. The PEPPER III Report..., *opus cit.*, p. 31-37.

beneficios que supone la implantación de los planes de participación financiera tanto para las propias empresas como para los propios trabajadores.

2.5.3.6.1.2. La participación financiera de los trabajadores en España.

En España, los planes de participación⁵²⁰ financiera de los trabajadores en las empresas en las que trabajan no han contado con el apoyo suficiente para su difusión. Por una parte, han recibido un apoyo limitado por parte del gobierno, y por otra, los sindicatos no se han mostrado muy proclives a su implantación por considerar que se introduce la incertidumbre en la retribución salarial.

En la propia Constitución española aparece recogido expresamente que los poderes públicos habrán de fomentar las distintas formas de participación en la empresa: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”⁵²¹.

El incremento de la presencia en el ahorro familiar de las participaciones tanto en Fondos de Inversión como en Fondos de Pensiones, ha hecho que dicha inversión

⁵²⁰ Entre las dificultades con la que se encuentra el investigador a la hora de abordar este término se encuentran, la amplitud y profundidad del objeto de estudio, el carácter multidisciplinar del término y la pluralidad semántica. Un análisis sobre los procesos participativos puede verse en: CAMPO RUIZ, J. M. La participación en las empresas como herramienta de gestión: Revisión de la literatura científica. *13 th Conference of the International Association for the Economics of Participation (IAFEP)* “Expanding Democratic Firms, Broadening Economic Democracy”. Mondragon University, 13-15 julio 2006, p. 4-5. [En línea]. [Fecha de consulta: 28 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eteo.mondragon.edu/IAFEP/IAFEP2006/Campo.pdf>>

⁵²¹ ESPAÑA. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA..., *opus cit.*, artículo 129.2. Una discusión sobre el triple contenido de este artículo puede verse en: PÉREZ AMORÓS, F. Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa. A propósito de la necesaria revalorización el artículo 129.3 de la CE, *Relaciones Laborales*, II, 1998, p. 335. Se les exige a los poderes públicos que actúen según lo establecido en el presente artículo de la Constitución Española. Véase en: ÁLVAREZ ALCOLEA, M. Participación del trabajador en la empresa y Constitución. En: *El Trabajo y la Constitución*. Zaragoza: Instituto Universitario de Relaciones Laborales, 1982, p. 187. Se consideraría válido: “cualquier sistema de participación que respondiera mínimamente al núcleo básico de esta idea”. Véase en: RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. El derecho a la participación en la empresa y en la Seguridad Social. En: *Comentarios a la Constitución Socio-Económica de España*. Granada: Comares, 2000, p. 700.

institucional presente en el ámbito mundial aproximadamente la mitad de la capitalización bursátil de las empresas que cotizan en Bolsa.

El destino de los fondos procedentes del ahorro familiar en España cambió su composición a partir de la década de los noventa, pasando de destinar en el año 1985 el 64,9 por ciento de los fondos tanto a los depósitos bancarios como al efectivo, a materializar el ahorro a finales del año 2006 únicamente en un 33,5 por ciento en depósitos bancarios, y el resto, un 30,3 en inversión directa, un 26,8 por ciento en Fondos de Inversión (13,3), Fondos de Pensiones (5,5 por ciento) y seguros (8 por ciento). En España, la inversión en fondos de inversión y acciones con respecto al total de inversiones en activos financieros representa el 21,9 por ciento, mientras que en Francia dicho porcentaje es del 34,7 por ciento, y en Reino Unido es del 43,8 por ciento. Además, el volumen del ahorro financiero de las familias españolas se ha incrementado de 211.000 millones de euros en el año 1985, a los 173 billones de euros en el 2006⁵²². Por tanto, la participación financiera de los trabajadores en las empresas ha presentado una tendencia creciente, y las perspectivas de cara al futuro son positivas.

La participación financiera de los trabajadores en las empresas capitalistas convencionales en las que trabajan se materializa, normalmente en el caso de las grandes empresas, mediante⁵²³:

- Planes de entrega de acciones.
- Planes de opciones sobre acciones (*stock options*).
- Obligaciones convertibles en acciones.
- Acciones por rendimiento.
- ESOPs (Planes de propiedad de acciones para los empleados), en el caso de algunas multinacionales.

⁵²² INVERCO. Ahorro Financiero de las Familias. Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones. Informe 2006 y perspectivas 2007. Febrero, 2007, p. 1 – 54. [En línea]. [Fecha de consulta: 5 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://213.229.167.16/web/aplicacion/publicaciones/documentos/10%20-%20Ahorro%20financiero%20de%20las%20familias-Informe%202006%20y%20perspectivas%202007.pdf>>

⁵²³ MERCADER UGUINA, J. Las nuevas formas de participación de los trabajadores..., *opus cit.*, p. 300 y en: AGUT GARCÍA, C. La participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa en España, p. 27. [En línea]. [Fecha de consulta: 8 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.csmb.unimo.it/index/other/Carmen.pdf>>.

No es habitual en este tipo de empresas la utilización simultánea de los planes de participación en los resultados y en la propiedad.

Entre los modelos propuestos por la Unión Europea⁵²⁴, dentro del ámbito de los informes PEPPER, a seguir para la difusión de la participación financiera entre los trabajadores se encuentra la Sociedad Laboral⁵²⁵. En el caso español, esta es la fórmula jurídica mediante la cual se concreta la participación financiera de los trabajadores que trabajan en pequeñas y medianas empresas, o en microempresas⁵²⁶. La participación financiera de los socios trabajadores tiene una incidencia positiva en su satisfacción en sus puestos de trabajo⁵²⁷, y además, en este caso, está vinculada tanto con la participación en la propiedad en proporción a su aportación al capital social y la de toma de decisiones de la sociedad⁵²⁸.

Las cooperativas de trabajo asociado⁵²⁹ también constituyen una fórmula jurídica válida para el fomento de la participación financiera de los trabajadores. En este caso, la participación financiera de los socios trabajadores se materializa vía participación en los resultados en función del trabajo realizado, pero no en función de la propiedad, estando regulada la participación en el proceso de toma de decisiones según lo establecido por el principio cooperativo de “una persona, un voto”.

⁵²⁴ De las conclusiones extraídas en el marco del Proyecto EOLE (Bruselas, junio 2005), en materia de la participación de los trabajadores en la empresa, destaca la consideración de los ESOPs estadounidenses y las Sociedades Laborales como ejemplos a seguir. Siendo precisamente Estados Unidos y España, los países que contaban con mayor número de programas formativos en este sentido. Entre ambos países representaban el 74 por ciento de los programas formativos identificados. El 31 por ciento de estos programas estaban orientados a los trabajadores como propietarios de la empresa; el 50 por ciento eran relativos a los aspectos de la gestión, y el 19 por ciento estaban relacionados con el gobierno de la empresa.

⁵²⁵ SANTOS MARTINEZ, V. Sociedades Laborales: implantación y renovación de una peculiar figura societaria. En: *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje a Fernando Sánchez Calero*, vol. IV. Madrid: McGraw-Hill, 2002, p. 4386.

⁵²⁶ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Participación financiera de los trabajadores..., *opus cit.*, p. 80-89.

⁵²⁷ WRIGHT, B.E y KIM, S. Participation's Influence on Job Satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, vol. 24, nº 1, 2004, p. 18-40.

⁵²⁸ JUAN ALBALATE, J. Las restricciones a la participación de los trabajadores en las organizaciones empresariales. *Papers*, nº 65, 2001, p. 81-107. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n65p81.pdf>>

⁵²⁹ POUTSMA, E. Recent trends in employee financial participation..., *opus cit.*, p. 80-88.

Tabla - 58

Resumen de la participación financiera de los socios trabajadores en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y en las Sociedades Laborales

Forma de Participación	Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado	Sociedades Laborales
Participación financiera de los trabajadores en la empresa	SI (se materializa vía participación en los resultados)	SI (se concreta tanto en la participación en la propiedad como en los resultados)
Participación en la propiedad	NO (los derechos de propiedad no están vinculados a la participación en el capital social, se aplica el principio cooperativo de “una persona, un voto”)	SI (la participación en la propiedad está en función de la aportación realizada al capital social. Dicha aportación le confiere el derecho a participar en el proceso de toma de decisiones)
Participación en el resultado	SI (en función del trabajo aportado)	SI (en función de la participación en el capital social)

Fuente: Elaboración propia.

El hecho de que cada día se valore más la implicación de los trabajadores en las empresas en las que trabajan con el objetivo de mejorar tanto la eficiencia como la competitividad empresarial hace augurar buenas perspectivas para las Sociedades Laborales, siendo necesaria en materia de políticas de empleo una estrecha colaboración con las administraciones públicas⁵³⁰.

2.5.3.6.2. Particularidades de las Sociedades Laborales que pueden afectar a la determinación del resultado del ejercicio.

Los socios trabajadores de las Sociedades Laborales perciben una retribución como proveedores de trabajo por su participación en los flujos reales, y otra en función de su participación en el capital social. Siendo su objetivo maximizar el valor de las contraprestaciones que perciben.

⁵³⁰ MILLANA SANSATURIO, M. Las Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 87.

Tabla - 59

Resumen de las contraprestaciones que puede percibir el socio trabajador

Retribución por participación en los flujos reales	Retribución por participación en los flujos financieros⁵³¹
<ul style="list-style-type: none"> - Salarios (anticipos laborales) - Retribuciones en especie (con o sin implicaciones fiscales) - Mejoras en las condiciones de trabajo, como consecuencia de la realización de inversiones 	<ul style="list-style-type: none"> - Vía dividendos - Vía ganancias de capital si se incrementa el valor de los títulos de la sociedad (acciones o participaciones)

Fuente: Elaboración propia a partir de LEJARRIAGA, G. Participación financiera ...⁵³²

Los socios trabajadores al participar tanto en los flujos reales como en los financieros, pueden optar por reducir el beneficio o incluso anularlo evitando así que los socios capitalistas reciban contraprestación alguna por sus aportaciones. Para ello, los socios trabajadores anticiparían la distribución del beneficio del ejercicio vía incremento salarial con el objetivo de obtener un beneficio nulo al cierre del ejercicio⁵³³.

En las Sociedades Laborales, además de poderse modificar la política de retribución incrementando los gastos de personal, también se puede optar por la utilización de la política de libertad de amortización. El hecho de optar por dicha opción también tiene implicaciones en la determinación del resultado del ejercicio minorándolo.

2.5.3.6.2.1. La determinación de los gastos de personal y las implicaciones en el resultado bruto de explotación.

Puesto que el resultado bruto de explotación se determina por diferencia entre el valor añadido y los gastos de personal, ante variaciones (incrementos o decrementos) de éstos últimos, el resultado bruto de explotación se verá afectado, positiva o negativamente, en la misma cuantía. A continuación se analiza:

⁵³¹ La preferencia del socio por las ganancias de capital o la distribución de dividendos está en función del diferencial de tipos impositivos efectivos y de los costes de transacción relativos a la venta de las acciones o participaciones. AGUIAR DÍAZ, I; RUIZ MALLORQUÍ, M.V y SANTANA MARTÍN, D.J. La incidencia de la fiscalidad en la decisión de dividendos de la empresa. *Actualidad Financiera*, nº 12, 1998, p. 33 – 46.

⁵³² LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Participación financiera de los trabajadores..., *opus cit.*, p. 86.

⁵³³ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G y MARTÍN LÓPEZ, S. Propuesta de modelo de decisión..., *opus cit.*

- El conflicto de intereses entre los distintos colectivos que conviven en las Sociedades Laborales.
- Las alternativas de remuneración en función del trabajo y del capital aportado.
- La sensibilidad de la retribución del socio trabajador según la naturaleza de la forma de retribución.
- Análisis de las implicaciones de optar por una política de beneficio cero.

2.5.3.6.2.1.1. Conflicto de intereses entre los distintos colectivos que conviven en las Sociedades Laborales.

El hecho de que los socios trabajadores asuman el control implica tratar de evitar, en la medida de lo posible, la retribución de los socios capitalistas, que se encuentran en posición minoritaria. Así, pueden minorar el resultado económico hasta el límite de hacerlo desaparecer mediante repartos anticipados del posible excedente económico, por ejemplo, vía incrementos salariales de los socios o vía retribuciones en especie. Esto unido a la dificultad de transmisión de las participaciones sociales, da como resultado que los socios capitalistas no estén incentivados a hacer nuevas aportaciones de capital para la realización de nuevas inversiones.

La posibilidad de elegir entre las dos alternativas (rentabilidad económica y financiera) puede perjudicar a los socios capitalistas en los casos en los que los socios decidan incrementar su remuneración salarial al reducir el beneficio, lo que afecta a la valoración de la empresa.

En cualquier sociedad controlada financieramente por los trabajadores una decisión determinante radica en si, ante la previsible eventualidad de un excedente empresarial positivo en ejercicios futuros, parte del mismo se destina al reparto de dividendos o bien a incrementar los salarios como contraprestación por la aportación de trabajo. Evidentemente, “el socio puede estar más interesado en percibir mayores ingresos mediante el cobro de una mayor remuneración por su trabajo o actividad económica aportada, aunque ello suponga anular el beneficio societario y reducir (o eliminar) sus percepciones en concepto de dividendos, retornos o remuneración del capital (después

de impuestos)”⁵³⁴. Cada una de estas alternativas presenta distintas implicaciones en función de las circunstancias particulares tanto de los participantes como de la propia empresa.

Un aumento de la retribución salarial de los trabajadores supondría un incremento de la partida de gastos de personal de la sociedad, lo que alteraría el beneficio antes de impuestos. En otros términos, “el tipo marginal de los socios es beligerante a la hora de tomar la decisión de hacer aparecer beneficios contables”⁵³⁵. Por ello, merece especial atención el análisis de la composición de los gastos de personal⁵³⁶.

El referido incremento salarial tiene implicaciones tanto para los trabajadores como para la propia empresa. En concreto:

- Los trabajadores obtendrían un salario líquido mayor, pero a cambio tendrían que afrontar el pago de mayores cuotas a la Seguridad Social y soportarían mayores retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), por ser éste un impuesto progresivo. No obstante, el hecho de pagar mayores cuotas a la Seguridad Social supondría un beneficio a largo plazo puesto que en el momento de la jubilación tendría derecho a percibir una pensión mayor.
- La empresa vería reducido su beneficio y disminuiría el pago en concepto de Impuesto sobre Sociedades. Tras el pago fiscal, el beneficio después de impuestos disponible para el reparto de dividendos o la dotación de reservas sería menor. Además, la empresa tendría que afrontar el pago de mayores cuotas a la Seguridad Social. Pero es posible que otro tipo de gastos

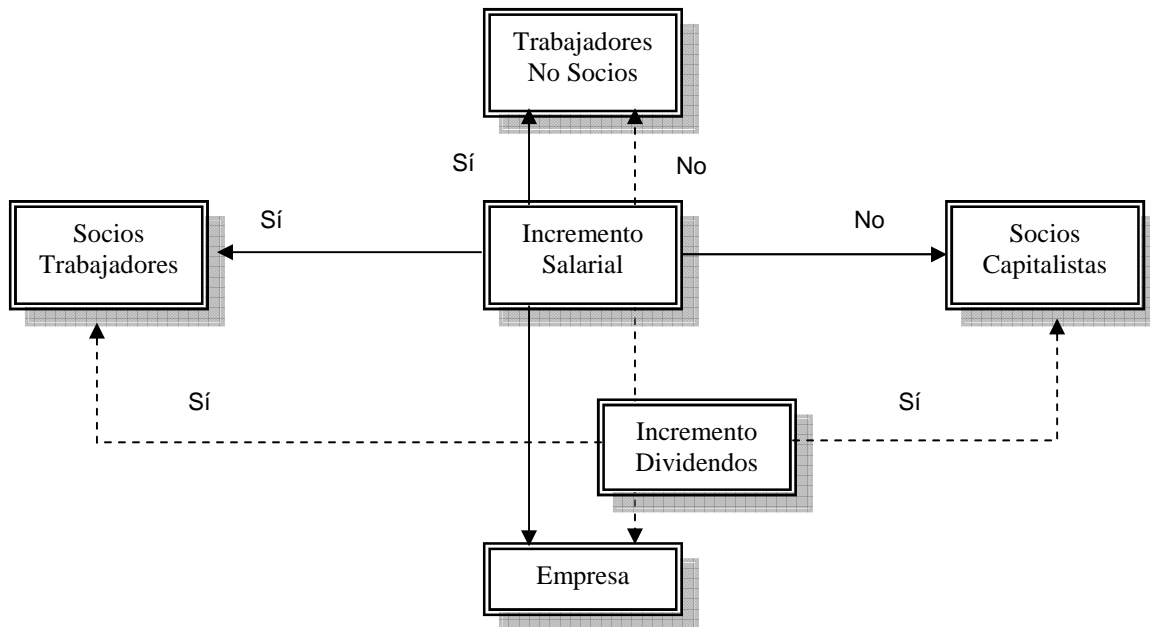
⁵³⁴ PALOMO ZURDO, R y VALOR MARTINEZ, C. El incremento retributivo de los socios aportantes de trabajo o actividad versus la distribución de resultados empresariales: una hipótesis de optimización. En IRIGOYEN, G y TERCEÑO, A (Editores). *Evolución, revolución y saber en las organizaciones*. Bourdeaux, AEDEM, 2003, p. 950.

⁵³⁵ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La renta neta de impuestos personales de los socios de sociedades cooperativas de proveedores. En IRIGOYEN, G y TERCEÑO, A (Editores). *Evolución, revolución y saber en las organizaciones*. Bourdeaux, AEDEM, 2003, p. 967.

⁵³⁶ Un análisis de las implicaciones de la decisión vinculada a la retribución del socio trabajador por la vía del salario o a través del dividendo se encuentra en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La retribución al trabajo y al capital en la Sociedad Anónima Laboral. Un modelo analítico. *CIRIEC España*, nº 13, mayo. 1993, p. 179 – 198.

que afronte la empresa a favor de sus trabajadores, tales como comedores, transportes, etcétera, no se vieran afectados por el incremento salarial.

Gráfico - 39
Conflicto de intereses entre los diferentes colectivos



Sí: El colectivo en cuestión acepta la medida.

No: El colectivo en cuestión no acepta la medida.

Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico anterior se han puesto de manifiesto los conflictos de intereses existentes entre los distintos grupos participantes en la empresa como consecuencia de posibles incrementos salariales y de dividendos.

Los trabajadores no socios aceptarían de buen grado una mejora salarial pero nunca estarían a favor de un incremento de dividendos. Por su parte, los socios trabajadores aceptarían tanto un incremento salarial como un aumento de la retribución vía dividendos. Las circunstancias personales de cada uno de ellos será el factor discriminante entre una u otra vía de remuneración⁵³⁷. Los socios capitalistas por su participación en la empresa obtienen su contraprestación vía dividendos o vía aumento del valor de los títulos (acciones o participaciones), por lo que nunca estarán a favor del incremento salarial. Por último, la empresa, considerada como un ente que aglutina al

⁵³⁷ PALOMO ZURDO, R y VALOR MARTINEZ, C. El incremento retributivo de los socios..., *opus cit.*

conjunto de los colectivos referidos, estará a favor del incremento salarial siempre que no se vea afectada su capacidad de crecimiento y subsistencia en el futuro, caso contrario la rechazaría. Por tanto, si el incremento salarial se viera compensado con una reducción de los dividendos de tal forma que no se viera afectada su capacidad de crecimiento, la empresa aceptaría.

Cada colectivo además de buscar la satisfacción de sus intereses personales mediante la distribución del excedente empresarial, ha de pensar en el riesgo de descapitalización en el que incurre la empresa. Por tanto, tendrían que adoptar medidas tendentes a evitar la pérdida de competitividad de la misma.

2.5.3.6.2.1.2. Alternativas de remuneración en función del trabajo y del capital aportado

El porcentaje de participación de los distintos colectivos en la empresa determinará la vía de remuneración elegida. A continuación se analiza la posible casuística que puede presentarse⁵³⁸.

CASO 1. Sociedad Laboral en la que sólo hay socios trabajadores.

Considerando un socio trabajador y un período determinado, en función de su participación en el capital social y del trabajo aportado, su retribución total vendrá determinada por las siguientes expresiones:

$$RPFST_t = PBST_t + \Delta VMST_t$$

$$RPPMST_t = SALP_t$$

$$RPPNM_t = RESP_t$$

⁵³⁸ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa...*, opus cit., p. 136 – 140.

Donde:

RPFSTt: Rendimiento de la Prestación Financiera en el período t para el socio trabajador.

PBSTt: Participación en Beneficios en el período t para el socio trabajador.

$\Delta VMST_t$: Variación del Valor de Mercado en el período t para el socio trabajador.

RPPMSTt: Rendimiento de la Prestación Productiva Monetaria en el período t para el socio trabajador.

SALPt: Salario en la empresa Participada en el período t.

RPPNMt: Rendimiento de la Prestación Productiva No Monetaria en el período t.

RESPt: Retribución en Especie en el período t (no se diferencia con o sin implicaciones fiscales porque se prescinde en primera instancia del efecto fiscal).

Así, siendo:

RPSTt: Rendimiento por la Prestación del Socio Trabajador en el período t.

$\Delta PATST_t$: Incremento Patrimonial del Socio Trabajador por su implicación en la empresa en el período t.

Entonces:

$$RPST_t = \Delta PATST_t = RPFST_t + RPPMST_t + RPPNM_t = \\ PBST_t + \Delta VMST_t + SALP_t + RESP_t$$

El socio trabajador percibe de la empresa un salario como contraprestación al trabajo aportado durante un determinado período. Dicho salario se compone de las siguientes partidas:

- Salario líquido que percibe como trabajador (SALP_t).
- Retenciones IRPF (RIRPF_t) (tanto por el salario como por la retribución en especie).
- Retenciones de las cotizaciones de los empleados a la Seguridad Social (RSS_t).

- Cuota patronal de la Seguridad Social ($CPSS_t$).
- Parte proporcional de otros gastos (OG_t).

Por tanto, el gasto salarial ($GSESET_t$), o gasto de personal, para cada uno de los socios trabajadores vendría determinado por la siguiente expresión:

$$GSEST_t = SALP_t + RIRPF_t + RSS_t + CPSS_t + OG_t$$

Suponiendo que en la empresa hay “n” socios trabajadores, para cada período:

$$GSEST_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it}$$

Por su parte, la participación en beneficios es el dividendo bruto que la empresa distribuye al socio en el período correspondiente ($DVBST_t$). Esto es:

$$PBST_t = DBVST_t$$

El dividendo total repartido por la empresa será ($DBVEST_t$):

$$DBVEST_t = \sum_{i=1}^n DBVST_{it}$$

CASO 2. Sociedad Laboral en la que hay socios trabajadores y trabajadores no socios.

Un trabajador puede participar en la empresa aportando su trabajo, sin involucrarse en el capital social de la misma.

En este caso, la remuneración que obtendría por la participación financiera en la empresa sería nula ($RPFT_t = 0$). No obstante, por el capital que no aporta a la empresa ($RETCAP_t$) obtendría cierta rentabilidad fuera de la empresa. También sería nula por su

condición de trabajador no socio el rendimiento por su participación productiva no monetaria ($RPPNM_t = RESP_t = 0$).

El salario del trabajador no socio en la empresa puede ser distinto al que percibe un socio trabajador (propietario de la misma). A la remuneración de carácter monetario que percibe dicho trabajador por su prestación productiva en un determinado período se la anotará como $SALNT_t$.

El Rendimiento por la Prestación del Trabajador no socio en un determinado período ($RPTNS_t$), que coincide con el Incremento Patrimonial del Trabajador para el período considerado ($\Delta PATTNS_t$), sería:

$$RPTNS_t = \Delta PATTNS_t = SALNT_t$$

La empresa por un socio no trabajador en cada período tendría que soportar el siguiente gasto salarial ($GSETNS_t$):

$$GSETNS_t = SALNT_t + RIRPF_t + RSS_t + CPSS_t + OG_t$$

Dado que la plantilla de la empresa estaría formada tanto por “n” socios trabajadores como por “m” trabajadores no socios, el gasto salarial total para la empresa (GSE_t) sería:

$$GSE_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it} + \sum_{j=1}^m GSETNS_{jt}$$

CASO 3. Sociedad Laboral en la que todos los trabajadores son socios pero existen socios capitalistas.

Un socio puede decidir participar en la empresa aportando sólo capital social, por lo que, al no aportar trabajo su prestación productiva de carácter monetario será nula, es decir ($RPPM_t = SALP_t = 0$). También serán nulas las retribuciones en especie para el período t ($RPPNM_t = RESP_t = 0$).

El Rendimiento por la Prestación del socio no trabajador o capitalista en el período t ($RPSNT_t$) que sería Incremento Patrimonial del socio capitalista por su implicación en la empresa en el período t ($\Delta PATSNT_t$), sería:

$$RPSNT_t = \Delta PATSNT_t = RPFSNT_t = PBSNT_t + \Delta VMSNT_t$$

Siendo:

$PBSNT_t$: Participación en Beneficios en el período t para el socio no trabajador o capitalista.

$\Delta VMSNT_t$: Variación del Valor de Mercado en el período t para el socio no trabajador o capitalista.

Donde:

$$PBSNT_t = DVBSNT_t$$

Así, para el conjunto de la empresa, la Participación en Beneficios se materializa a través del dividendo total percibido por los socios tanto trabajadores como capitalistas en el período t :

$$DVBE_t = \sum_{i=1}^n DVBST_{it} + \sum_{k=1}^s DVBSNT_{kt}$$

Siendo:

$DVBST_{it}$: dividendo bruto correspondiente al socio trabajador i en el período t .

$DVBSNT_{kt}$: dividendo bruto correspondiente al socio no trabajador (capitalista) k en el período t .

El gasto salarial que tendría que afrontar la empresa en el período t por los socios trabajadores sería el correspondiente a los socios trabajadores.

CASO 4. Sociedad Laboral con socios trabajadores, trabajadores no socios y socios no trabajadores (capitalistas).

El Rendimiento por la Prestación del socio no trabajador (capitalista) en el período t ($RPSNT_t$) que sería el Incremento Patrimonial del capitalista por su implicación en la empresa en el período t ($\Delta PATSNT_t$), sería:

$$RPSNT_t = \Delta PATSNT_t = RPFSNT_t = PBSNT_t + \Delta VMSNT_t$$

La Participación en Beneficios de los “n” socios trabajadores y de los “s” socios no trabajadores (capitalistas) materializada en los dividendos para el período t sería:

$$DVBE_t = \sum_{i=1}^n DVBST_{it} + \sum_{k=1}^s DVBSNT_{kt}$$

En este caso el gasto salarial que tendría que afrontar la empresa para el período t sería:

$$GSE_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it} + \sum_{j=1}^m GSETNS_{jt}$$

Atendiendo a la realidad presentada por este tipo de empresas, podríamos considerar que el Rendimiento de la Prestación Financiera en el período se anularía ($RPF_t = PB_t + \Delta VM_t = 0$). Esto se justifica, por una parte, porque para el capitalista sería nulo el incremento de valor de mercado de los títulos ($\Delta VM_t = 0$) al no poder trasladarse al precio. Esto es así por la dificultad que entraña en este tipo de empresas la fijación de un precio. Además, por tratarse de empresas de reducida dimensión el tipo impositivo que se les suele aplicar es el 30 por ciento⁵³⁹, por lo que es probable que los trabajadores adopten una política de beneficio cero, siendo la participación en beneficios también nula ($PB_t = 0$).

⁵³⁹ ESPAÑA. LEY 35/2006..., *opus cit.*, Disposición Final Segunda. A partir del 1 de enero del 2007 el tipo impositivo reducido es el 25 por ciento.

En las tablas siguientes se recogen las expresiones fundamentales para cada uno de los casos considerados.

Tabla - 60
Retribución por la prestación de trabajo y/o capital según colectivos y casuística

Caso	RPST _t	RPTNS _t	RPSNT _t
Caso 1	$RPST_t = \Delta PATST_t = RPFST_t + RPPMST_t + RPPNM_t = PBST_t + \Delta VMST_t + SALP_t + RESP_t$		
Caso 2	RPST _t	$RPTNS_t = \Delta PATTNS_t = SALNT_t$	
Caso 3	RPST _t		$RPSNT_t = \Delta PATSNT_t = RPFSNT_t = PBSNT_t + \Delta VMSNT_t$
Caso 4	RPST _t	RPTNS _t	RPSNT _t

Fuente: Elaboración propia.

Tabla - 61
Gasto salarial por empleado y dividendo bruto por socio según casuística

Caso	GSE	DVBE
Caso 1	$GSEST_t = SALP_t + RIRPF_t + RSS_t + CPSS_t + OG_t$	$PBST_t = DBVST_t$
Caso 2	$GSEST_t + GSETNS_t = (SALP_t + RIRPF_t + RSS_t + CPSS_t + OG_t) + (SALNT_t + RIIRPF_t + RSS_t + CPSS_t + OG_t)$	
Caso 3	GSEST _t	$PBSNT_t = DVBSNT_t$
Caso 4	GSEST _t + GSETNS _t	$PBST_t + PBSNT_t$

Fuente: Elaboración propia.

Tabla - 62
Gasto salarial y dividendo bruto para la empresa según casuística

Caso	GSE	DVBE
Caso 1	$GSEST_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it}$	$DBVEST_t = \sum_{i=1}^n DBVST_{it}$
Caso 2	$GSE_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it} + \sum_{j=1}^m GSETNS_{jt}$	$DBVEST_t = \sum_{i=1}^n DBVST_{it}$
Caso 3	$GSEST_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it}$	$DVBE_t = \sum_{i=1}^n DVBST_{it} + \sum_{k=1}^s DVBSNT_{kt}$
Caso 4	$GSE_t = \sum_{i=1}^n GSEST_{it} + \sum_{j=1}^m GSETNS_{jt}$	$DVBE_t = \sum_{i=1}^n DVBST_{it} + \sum_{k=1}^s DVBSNT_{kt}$

Fuente: Elaboración propia.

2.5.3.6.2.1.3. La sensibilidad de la retribución del socio trabajador según la naturaleza de la forma de retribución

Siendo la casuística compleja, se trata de formalizar la sensibilidad de la retribución conjunta de los socios trabajadores ante incrementos o disminuciones salariales compensadas con variaciones en los dividendos percibidos. Seguidamente se aplica al caso en el que sólo existen socios trabajadores diferenciando cuatro situaciones.

SITUACIÓN A. Implicaciones fiscales para el socio trabajador de percibir un aumento salarial frente al pago de dividendos⁵⁴⁰.

Un aumento de la retribución percibida por el socio trabajador, ya sea vía dividendos o vía incremento salarial, aumentará la Base Imponible del Ahorro o la Base Imponible General, respectivamente, en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)⁵⁴¹, y por tanto, elevará su pago impositivo. No obstante, la tributación por ambos conceptos es distinta, por lo que procede analizar en función de las circunstancias personales de cada socio qué es lo que más le interesa desde la perspectiva fiscal.

El hecho de recibir retribuciones en especie con implicaciones fiscales también incrementará la Base Imponible General del contribuyente, reflejándose en un aumento de la carga fiscal soportada por el socio trabajador. Sin embargo, si percibiera rendimientos en especie sin implicaciones fiscales, su Base Imponible General permanecería inalterada, por lo que no soportaría un mayor pago impositivo.

Se considera que la renta líquida que percibe un socio trabajador está constituida por el salario y los dividendos cobrados una vez deducida la parte correspondiente al pago de los impuestos según el IRPF. Además, hay que tener en cuenta los posibles rendimientos en especie que pudiera percibir el socio trabajador, distinguiendo entre los que tienen implicaciones fiscales y los que no los tienen.

⁵⁴⁰ Diversos estudios ponen de manifiesto la importancia del tipo impositivo soportado por la sociedad, así como del tipo personal soportado por los propietarios a la hora de determinar la política empresarial de reparto de dividendos. Véase en: FJAERLI, E y LUND, D. The Choice Between Owner's Wages and Dividends under the dual income tax. *Finish Economic Papers*. Volumen 14, nº 2, otoño, 2001, p. 104-116.

⁵⁴¹ ESPAÑA. LEY 35/2006..., *opus cit.*

Para calcular la Base Imponible General en el período t:

$$BIG_t = RNTP_t + OP_t$$

Siendo:

BIG_t : Base Imponible General para el período t

$RNTP_t$: Rendimientos Netos del trabajo personal para el período t.

OP_t : Suma de otras partidas que configuran la base imponible general para el período t.

El Rendimiento Neto del Trabajo Personal a efectos fiscales se obtiene a través de la expresión:

$$RNTP_t = SALP_t + RIRPF_t + RESP_t - GD_t - RD_t$$

Siendo:

$RESP_t$: Rendimientos íntegros en especie para el período t, incluye la valoración económica más el ingreso a cuenta correspondiente, calculado como un porcentaje de retención sobre la valoración.

GD_t : Gastos deducibles para el período t, entre los que se encuentran las cuotas pagadas a la Seguridad Social.

RD_t : Suma de la reducción por rendimientos para el período t obtenidos en más de dos años o de forma notoriamente irregular (reducción general del 40 por ciento, con limitaciones) y de la reducción con base en la cuantía del rendimiento neto, que oscila entre 2.600 y 4.000 euros⁵⁴².

La Base Imponible del ahorro se calcula, teniendo en cuenta que a los ingresos percibidos por dividendos se les aplica una deducción de 1.500 euros anuales, de la siguiente forma:

⁵⁴² *Ibid.*, artículo 20.

$$BIA_t = \max(0; (DVBST_t - 1.500)) + OP_t - GD_t$$

Donde:

BIA_t: Base Imponible del Ahorro para el período t.

DVBST_t: Importe íntegro del dividendo percibido por el socio trabajador para el período t.

OP_t: Suma de otras partidas que configuran la Base Imponible del Ahorro en el período t.

GD_t: Gastos deducibles de administración y depósito de valores negociables para el período t.

La Base Liquidable General se calcula restando a la Base Imponible General una serie de reducciones:

$$BLG_t = BIG_t - RD_t$$

Donde:

BLG_t: Base Liquidable General para el período t.

RD_t: Suma de las reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social del contribuyente, a favor del cónyuge, a favor de personas con minusvalía, aportaciones a patrimonios protegidos de personas discapacitadas, y pensiones compensatorias para el período t⁵⁴³.

La Base Liquidable del Ahorro se calcula restando a la Base Imponible del Ahorro la reducción por pensión compensatoria que haya quedado pendiente de aplicar en el cálculo de la Base Liquidable General:

$$BLA_t = BIA_t - RRD_t$$

Donde:

BLG_t: Base Liquidable General para el período t.

⁵⁴³ *Íbid.*, artículos del 51 al 55.

RRD_t: Remante de las reducciones por pensiones compensatorias para el período t.

El importe de la Base Liquidable General se minora por la cantidad correspondiente al mínimo personal y familiar:

$$BLG_t - MINPF_t$$

MINPF_t: Mínimo personal y familiar para el período t, que dependerá de las circunstancias personales, siendo el mínimo personal con carácter general de 5.050 euros anuales⁵⁴⁴.

El remanente que quedara por aplicar a la cuantía de la Base Liquidable General se aplicará a la Base Liquidable del Ahorro:

$$BLA_t - RMINPF_t$$

RMINPF_t: Remanente pendiente de aplicar del mínimo personal y familiar para el período t.

La cuota íntegra se calcula aplicando la escala de gravamen a la base líquida general minorándola por la aplicación de dicha escala a la cuantía del mínimo personal⁵⁴⁵ y familiar y sumándole la base liquidable del ahorro a la que se le aplica el tipo fijo del 18 por ciento:

$$CI_t = (BLG_t \times t_g) - (MINPF_t \times t_g) + (BLA_t \times 0,18)$$

Donde:

CI_t: Cuota íntegra en el período t (suma de la cuota íntegra estatal y autonómica)

t_g: Tipo de gravamen que le corresponde al aplicar la escala que consta de 4 tramos y cuyos tipos marginales están comprendidos entre el 24 y el 43 por ciento.

⁵⁴⁴ *Ibid.*, artículo 56.

⁵⁴⁵ De esta forma la reducción de la cuota íntegra por el mínimo personal y familiar se hace según el tipo marginal mínimo del 24 por ciento, y no según el tipo marginal máximo del contribuyente.

La cuota líquida es el resultado de minorar la cuota íntegra por el importe de las deducciones:

$$CL_t = CI_t - DED_t$$

Donde:

CL_t : Cuota líquida en el período t

DED_t : Suma de las deducciones para el período t (por inversión en vivienda habitual entre otras).

La Cuota Tributaria, se determina restando a la cuota líquida las deducciones y retenciones correspondientes:

$$CD_t = CL_t - (DED_t + RET_t)$$

Siendo:

CD_t : Cuota Diferencial para el período t, si es positiva el contribuyente tiene que ingresar dicha cantidad a Hacienda, en caso contrario será Hacienda quien se lo tiene que pagar al contribuyente.

DED_t : Suma de la deducción por doble imposición internacional y deducción por maternidad

RET_t : Suma de las retenciones, ingresos a cuenta y pagos fraccionados para el período t (en el caso de las retenciones por trabajo personal las retenciones son variables, mientras que para el caso de las retenciones de capital mobiliario las retenciones son del 18 por ciento).

Por tanto, se puede concluir que el rendimiento líquido después de impuestos que obtendría el socio trabajador por su participación en la empresa en un determinado período se calcula según la siguiente expresión:

$$RPLS_t = SALP_t + RESPT_t + DVLST_t - CD_t$$

Siendo:

RPLST_t: Rendimiento líquido total anual percibido por el socio trabajador como remuneración a su participación en la empresa en el período t.

SALP_t: Salario líquido percibido por el socio trabajador en el período t.

RESPT_t: Rendimientos en especie percibidos por el socio trabajador en el período t

DVLST_t: Dividendo líquido percibido por el socio trabajador en el período t.

CD_t: Cuota Diferencial soportada por el socio trabajador en el período t.

Así las cosas, la alternativa de percepción de rentas vía salarial o en forma de dividendos provoca variaciones en la relación beneficio antes de impuestos / gastos de personal, no siempre de la misma intensidad.

Un aumento del salario percibido por el socio trabajador, supone:

$$\uparrow \text{SALP}_t \rightarrow \uparrow \text{RNTP}_t \rightarrow \uparrow \text{BIG}_t \rightarrow \uparrow \text{CD}_t$$

Dado que el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas es un impuesto progresivo, a mayor salario percibido mayores son los impuestos que tiene que soportar el socio trabajador.

Por otra parte, un aumento salarial supone un aumento de los gastos de personal que tiene que afrontar la empresa en cada período, lo que se traduce en una reducción del resultado bruto de explotación:

$$\uparrow \text{SALP}_t \rightarrow \uparrow \text{GSEST}_t \rightarrow \downarrow \text{RBE}_t$$

Un aumento del dividendo bruto percibido por el socio trabajador presupone la generación de beneficio suficiente para ello. Al socio trabajador puede interesarle la percepción de parte de su retribución por la vía del dividendo, si bien no estará exento de obligación tributaria, salvo que las cantidades percibidas sean inferiores a 1.500 €.

En efecto:

$$\uparrow \text{DVBT}_t \rightarrow \uparrow \text{BIA}_t \rightarrow \uparrow \text{CD}_t$$

Al socio trabajador le interesará percibir más dividendos en detrimento de un aumento salarial siempre que la cuota diferencial fuera inferior a la calculada en el apartado anterior.

Si aumentan los rendimientos en especie con implicaciones fiscales percibidos por el trabajador, también aumentará su carga impositiva:

$$\uparrow \text{RESP}_t \rightarrow \uparrow \text{RNTP}_t \rightarrow \uparrow \text{BIG}_t \rightarrow \uparrow \text{CD}_t$$

Ante un incremento de la remuneración al socio trabajador vía rendimientos en especie con implicaciones fiscales, el beneficio antes de impuestos se verá reducido.

El socio trabajador tiene que comparar la cuota diferencial aquí calculada con las de los dos apartados anteriores. Le interesará aquella que sea menor porque lo que pretende es minimizar el pago de impuestos.

Si aumentan los rendimientos en especie sin implicaciones fiscales percibidos por el socio trabajador:

$$\uparrow \text{RESP}_t \rightarrow = \text{BIG}_t \rightarrow = \text{CD}_t$$

En este caso tanto la Base Imponible General como la Cuota Diferencial permanecen constantes, por lo que el socio no soportaría una mayor carga tributaria aun percibiendo mayores rendimientos.

Sin embargo, esta medida sí tendría implicaciones para la empresa:

$$\uparrow \text{RESP}_t \rightarrow \downarrow \text{RBE}_t$$

El Beneficio Antes de Impuestos se vería reducido, mientras que el gasto salarial que ha de afrontar la empresa por el socio trabajador aumentaría. Desde el punto de vista fiscal, esta sería la vía de remuneración que más le podría interesar al socio.

SITUACIÓN B. La preferencia por la percepción de dividendos o ganancias de capital desde el punto de vista fiscal.

En este punto se analiza la conveniencia para el socio trabajador de percibir la contraprestación por su participación en el capital social en forma de dividendos o de ganancia de capital. Para ello se parte de la hipótesis de que ambas inversiones tienen una duración anual. Es decir, se supone que el socio trabajador adquiere las acciones o participaciones de la sociedad y al final del año se plantea venderlas.

La Sociedad Laboral, una vez concluido el ejercicio económico, de la cifra de beneficio obtenida decide qué porcentaje va a destinar al reparto de dividendos y a dotación de reservas para evitar su descapitalización. Hay que tener en cuenta que los rendimientos de la participación en beneficios (cobro del dividendo) el socio los obtiene a 31 de diciembre del año en cuestión y es en ese momento cuando se les aplica el porcentaje de retención correspondiente (el 18 por ciento). Ante la ausencia impositiva al socio le sería indiferente una u otra vía de retribución. Si se tiene en cuenta el efecto de los impuestos, entonces hay que considerar todos los impuestos que soportan las acciones o participaciones.

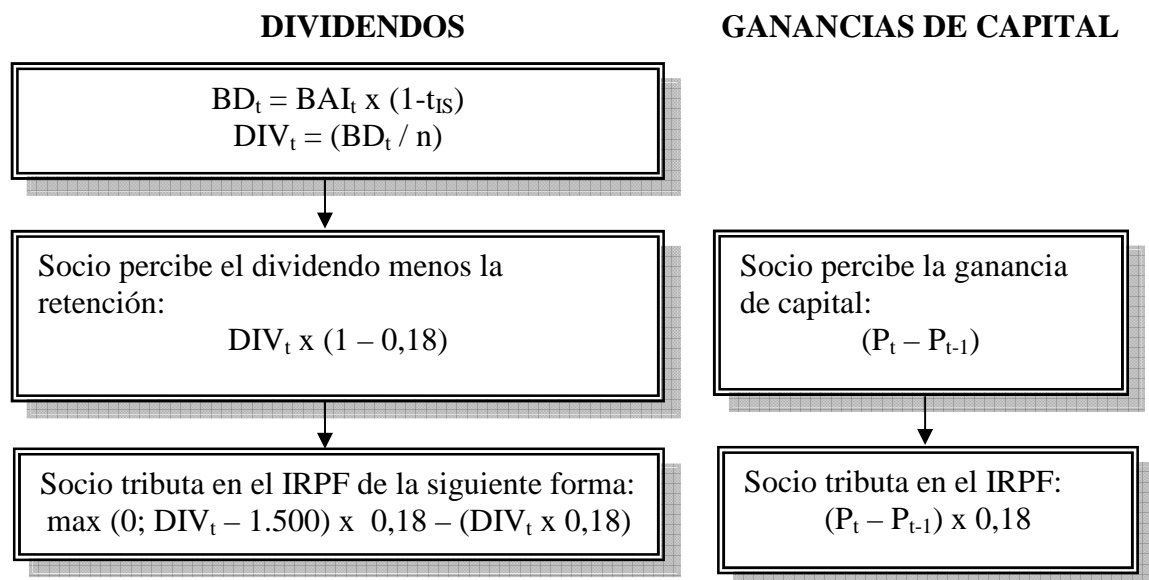
Si el socio percibe su retribución vía dividendos, éstos soportarán dos impuestos: el impuesto de sociedades antes de salir de la empresa (el tipo general es el 32,5 por ciento para el año 2007, y del 30 por ciento a partir del 2008, salvo que se trate de empresas de reducida dimensión, que podrán aplicar el 25 por ciento a los primeros 120.202,41 euros y el 30 por ciento al resto⁵⁴⁶), y el impuesto de la Renta de las Personas Físicas, en el epígrafe de rendimientos del capital mobiliario, cuando lo percibe el socio. De esta forma los dividendos estarían doblemente gravados, por tanto, la ley permite aplicar una deducción de 1.500 euros anuales en el IRPF con el objetivo de corregir dicho efecto. El resto tributaría al tipo fijo del 18 por ciento.

⁵⁴⁶ ESPAÑA. LEY 35/2006..., *opus cit.*, disposición final segunda. Son empresas de reducida dimensión aquellas cuyo volumen anual de operaciones no supere los 8.000.000 de euros.

Si vende las participaciones y obtiene beneficios, el socio tributaría por la ganancia de capital en el impuesto de la renta de las personas físicas aplicándosele el tipo fijo del 18 por ciento.

Gráfico - 40

Comparativa de la tributación de los dividendos y las ganancias de capital



Fuente: Elaboración propia.

Nota:

BD_t : Beneficio distribuible en el período t.

BAI_t : Beneficio antes de impuestos en el período t.

t_{IS} : Tipo impositivo del Impuesto de Sociedades.

DIV_t : Dividendo. Se supone que se distribuye todo el beneficio como dividendos a los “n” socios.

P_t : Precio de venta de las acciones o participaciones en el período t.

P_{t-1} : Precio de adquisición de las acciones o participaciones en el período t-1.

Al socio le interesará aquella forma de retribución que haga que el pago impositivo sea lo más pequeño posible.

En las Sociedades Laborales, el problema radica en la inexistencia de un mercado secundario para la transmisión de los títulos, por lo que éstos son ilíquidos. No siendo viable la opción de obtener ganancias de capital vía venta de los títulos.

SITUACIÓN C. Implicaciones de un aumento salarial sobre las cuotas de la Seguridad Social.

Los socios trabajadores de las sociedades mercantiles capitalistas se encuadran dentro del Régimen General de la Seguridad Social⁵⁴⁷, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si no realizan funciones de dirección y gerencia de la sociedad ni poseen el control de la misma. Con carácter general, están obligados a cotizar los empresarios y trabajadores que estén comprendidos en el Régimen General y realicen su actividad por cuenta de los primeros.

En las Sociedades Laborales hay dos salvedades en este sentido: es el caso de Administradores que estén retribuidos o vinculados a la sociedad mediante contrato de alta dirección (en este caso les corresponde el Régimen General sin derecho a FOGASA ni desempleo), y cuando existen relaciones familiares entre los socios, siempre y cuando éstas sean hasta el segundo grado de consaguinidad, haya convivencia y sus participaciones sumen un cincuenta por ciento del capital social o más (en cuyo caso les corresponde el Régimen de Autónomos).

Las cuotas por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales sólo las paga el empresario, así como la correspondiente al Fondo de Garantía Salarial.

Según la Ley General de la Seguridad Social⁵⁴⁸ es el empresario el encargado de realizar el pago tanto de sus cuotas como las de los trabajadores. Por tanto, el empresario cuando remunera al trabajador le retiene el importe de las cuotas.

⁵⁴⁷ De los quince países de la Unión Europea analizados, España es el país que en lo relativo a la cotización por contingencias comunes soporta las mayores cotizaciones empresariales y las menores a del trabajador. Si se consideran los tipos medios efectivos España se sitúa cercana a la media europea, siendo Austria, Francia y Alemania los que presentan las mayores cargas sociales agregadas y Dinamarca las menores. Destaca el hecho de que en España la cotización del empresario es cinco veces superior a la del trabajador. Si a las cotizaciones sociales se añade el efecto fiscal, España se encuentra tres puntos porcentuales por debajo de la media europea. Véase en: MARTÍNEZ AZUAR, J.A y MARTÍNEZ SERRANO, A. Las cotizaciones a la Seguridad Social en los países de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 34, 2002, p. 169 – 192. [En línea]. [Fecha de consulta: 16 de noviembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/34/estudios5.pdf>>.

⁵⁴⁸ ESPAÑA. REAL DECRETO 1/1994..., *opus cit.*

La base de cotización para el cálculo de las cuotas para el caso de un trabajador con contrato por tiempo completo es:

$$BCCC_t = SAL_t + PPEX_t + OP_t$$

Siendo:

BCCC_t: Base de cotización por Contingencias Comunes en el momento t, vendrá determinada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma, que mensualmente perciba el trabajador.

SAL_t: Salario percibido por el trabajador en el momento t.

PPEX_t: Prorrata de pagas extraordinarias en el momento t. Además, se incluirán aquellos conceptos de retribución superiores al mes o que no tengan carácter periódico y que vayan a pagarse durante el año en curso.

OP_t: Otras partidas, como ingresos por antigüedad, plus de convenio, etcétera, que se obtengan en el momento t.

Una vez calculada la Base de Cotización del trabajador se compara con las bases mínima y máxima establecidas en función del grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador⁵⁴⁹. Si la Base de Cotización es inferior a la base mínima, ésta última será la base de cotización del trabajador. Si la Base de Cotización resultara ser superior a la base máxima, el trabajador cotizaría según dicha base máxima.

$$BCATEP_t = BCCC_t + HEX_t$$

Siendo:

BCATEP_t: Base de cotización para Accidentes de Trabajadores y Enfermedades Profesionales en el momento t.

BCCC_t: Base de cotización para Contingencias Comunes en el momento t.

⁵⁴⁹ SEGURIDAD SOCIAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.seg-social.es>>

HEX_t: Cantidad percibida por el trabajador en concepto de horas extraordinarias en el momento t.

En este caso la Base de Cotización se calcula de forma similar a la de Contingencias Comunes, aunque no existen bases máxima y mínima por categorías profesionales. No obstante, existen límites máximo y mínimo de cotización, que para el año 2007 son de 2.996,10 euros mensuales y 665,70 euros, respectivamente.

Para el cálculo de la base de cotización para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional se toma la misma base de cotización que para las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La cuota viene dada por la expresión:

$$CCC_t = BCCC_t \times t_{emp} + BCCC_t \times t_{trab}$$

Siendo:

CCC_t: Cotización para Contingencias Comunes en el período t.

t: Tipo de cotización en el período t, es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, el resultado es la cuota a pagar. El tipo único de cotización para Contingencias Comunes al Régimen General de la Seguridad Social es el 28,30 por ciento, del que el 23,6 por cien será a cargo de la empresa (t_{emp}) y el 4,7 por ciento restante a cargo del trabajador (t_{trab}).

Por su parte, la cuota correspondiente a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se obtiene:

$$CATEP_t = BCATEP_t \times T$$

Siendo:

CATEP_t: Cotización para Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el período t.

T: Tarifa de primas⁵⁵⁰, es a cargo exclusivo de la empresa.

La cotización para desempleo, por su parte:

$$CDest = BCATEP_t \times 5,75\% + BCATEP_t \times 1,55\%$$

Siendo:

CDest: Cotización para Desempleo en el período t. El tipo general aplicable es del 5,75 por ciento a cargo de la empresa y del 1,55 por ciento a cargo del trabajador.

Y la cuota correspondiente a la cotización para el Fondo de Garantía Salarial:

$$CFGS_t = BCATEP_t \times 0,2\%$$

Siendo:

CFGS_t: Cotización para el Fondo de Garantía Salarial en el período t. El tipo aplicable es el 0,2 por ciento a cargo de la empresa.

La cotización para la Formación Profesional responde a la expresión:

$$CFP_t = BCATEP_t \times 0,6\% + BCATEP_t \times 0,1\%$$

Siendo:

CFP_t: Cotización para Formación Profesional en el período t, donde el 0,6 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,1 por ciento restante será a cargo del trabajador.

Finalmente, la cotización por horas extraordinarias:

$$CHEX_t = HEX_t \times t$$

⁵⁵⁰ ESPAÑA. LEY 42/2006..., *opus cit.*, Disposición Adicional Cuarta que regula la nueva Tarifa de Primas vigente desde el 1 de enero de 2007.

Siendo:

$CHEX_t$: Cotización por horas extraordinarias en el período t .

HEX_t : Cantidad percibida por el trabajador en concepto de horas extraordinarias en el período t .

t : Tipo aplicable para el cálculo de la cotización. Cuando las horas extraordinarias son por causa de fuerza mayor, el tipo de cotización es del 14 por ciento, del que el 12 por ciento es a cargo de la empresa y el 2 por ciento a cargo del trabajador. Para el resto de horas extraordinarias, el tipo de cotización es del 28,3 por ciento, del que el 23,6 por ciento es a cargo de la empresa y el 4,7 por ciento a cargo del trabajador.

De este modo, la suma conjunta de cuotas ($SCCSS_t$) que responde a la expresión será la suma de las retenciones correspondientes al trabajador y la cuota patronal, esto es:

$$RSS_t = BCCC_t \times t_{trab} + BCATEP_t \times 1,55\% + BCATEP_t \times 0,1\% + HEX_t \times t_{trab}$$

$$CPSS_t = BCCC_t \times t_{emp} + CATEP_t \times T + BCATEP_t \times 5,75\% + BCATEP_t \times 0,8\% + HEX_t \times t_{emp}$$

Así:

$$SCCSS_t = RSS_t + CPSS_t = (BCCC_t \times t_{trab} + BCATEP_t \times 1,55\% + BCATEP_t \times 0,1\% + HEX_t \times t_{trab}) + (BCCC_t \times t_{emp} + CATEP_t \times T + BCATEP_t \times 5,75\% + BCATEP_t \times 0,2\% + BCATEP_t \times 0,6\% + HEX_t \times t_{emp}) = CCC_t + CATEP_t + CDes_t + CFGS_t + CFP_t + CHEX_t$$

Tabla - 63
Resumen de los distintos conceptos de cotización

Concepto	Base Cotización	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	BCCC	23,60	4,70	28,30
Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	BCATEP	T		T
Desempleo	BCATEP	5,75	1,55	7,30
Fondo de Garantía Salarial	BCATEP	0,20		0,20
Formación Profesional	BCATEP	0,60	0,10	0,70
Horas Extraordinarias	HEX	Fuerza Mayor: 12,00 Resto: 23,60	Fuerza Mayor: 2,00 Resto: 4,70	Fuerza Mayor: 14,00 Resto: 28,30

Fuente: Elaboración propia.

En general, se puede afirmar que un aumento en la base de cotización (al incrementarse el salario percibido) provocaría un aumento de las cuotas a pagar en la Seguridad Social, tanto las soportadas por la empresa como por el trabajador⁵⁵¹. Esto sería así salvo en el caso de que al calcular la Base de Cotización por Contingencias Comunes se sobrepasara el máximo estipulado según la categoría profesional. En esta situación aunque aumentara el salario percibido por el individuo se seguiría considerando como Base de Cotización la base máxima, por lo que no aumentaría la cotización a la Seguridad Social.

$$\uparrow \text{SALT}_t \rightarrow \uparrow \text{BCC}_t \rightarrow \uparrow \text{GSEST}_t \rightarrow \downarrow \text{RBE}_t$$

SITUACIÓN D. Implicaciones de un aumento salarial sobre el capital social.

Si la sociedad distribuyera el beneficio obtenido cada ejercicio vía dividendos o aumentos salariales podría llegar un momento en el que se descapitalizaría. Para evitarlo los socios podrían realizar nuevas aportaciones mediante ampliaciones de capital social.

Para llevar a cabo un aumento del capital social la empresa cuenta con dos procedimientos: la emisión de nuevas acciones o participaciones, o el aumento del nominal de las existentes. Además para hacerlo efectivo existen diversas modalidades: con cargo a nuevas aportaciones dinerarias o no dinerarias (entrarían nuevos fondos en la sociedad), incluida la compensación de créditos (disminuiría el pasivo), o con cargo a reservas de la sociedad (las reservas existentes en la sociedad pasan a formar parte de la cifra de capital social). En este caso, la modalidad más conveniente es la inyección de fondos adicionales a la sociedad⁵⁵².

El aumento de capital, al igual que el resto de modificaciones estatutarias, ha de ser acordado por la Junta General⁵⁵³. Además tanto el acuerdo como su ejecución han de

⁵⁵¹ Un análisis sobre la influencia de las cuotas a pagar a la Seguridad Social en la rentabilidad económica del socio trabajador puede verse en: FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. Implicaciones de las cuotas de la Seguridad Social en la rentabilidad económica del socio trabajador de las sociedades cooperativas de proveedores de trabajo. *REVESCO*, nº 82, primer cuatrimestre, 2004, p. 41-69. Disponible en Internet:

<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/82.impreso.pdf>>

⁵⁵² ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 151.

⁵⁵³ *Ibid.*, artículo 152.

inscribirse en el Registro Mercantil y en el Registro de Sociedades Laborales⁵⁵⁴, lo que lleva asociado una serie de costes establecidos según los denominados aranceles notariales en función de la cuantía de la ampliación.

Cuando la ampliación se lleve a cabo elevando el valor nominal de las participaciones existentes se exige el consentimiento de todos los socios, salvo que el aumento se haga íntegramente con cargo a reservas de libre disposición o a beneficios. Además, el valor de cada una de las acciones, tras el aumento de capital, ha de estar desembolsado como mínimo en un veinticinco por ciento⁵⁵⁵.

Para efectuar el aumento de la cifra de capital social con cargo a nuevas aportaciones dinerarias las acciones, o participaciones, existentes hasta entonces han de estar totalmente desembolsadas, aunque podría llevarse a cabo el aumento cuando la cantidad de las acciones que restase por desembolsar no superase el tres por ciento del capital social⁵⁵⁶.

Si la ampliación se realiza con cargo a aportaciones no dinerarias el desembolso íntegro deberá efectuarse en el plazo máximo de cinco años⁵⁵⁷.

Las Sociedades Laborales que reúnan los requisitos establecidos en la Ley de Sociedades Laborales podrán disfrutar de una serie de beneficios en el Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados⁵⁵⁸.

Los requisitos que han de cumplir son los siguientes:

- Tener la calificación de “Sociedad Laboral”.
- Destinar al Fondo Especial de Reserva, en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible, el 25 por ciento de los beneficios líquidos.

⁵⁵⁴ *Ibid.*, artículo 162.

⁵⁵⁵ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 4 apartado 3 y en REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 152.

⁵⁵⁶ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 154.

⁵⁵⁷ *Ibid.*, artículo 155.2.

⁵⁵⁸ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículos 19 y 20.

Cuando cumplan los requisitos anteriormente citados estarán exentas de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de aumento de capital. Normalmente para el resto de sociedades la cuota tributaria se obtendría aplicando a la base liquidable el tipo de gravamen del 1 por ciento.

En el Impuesto de Actos Jurídicos Documentados “para que un documento notarial tribute por la cuota variable del 0,5 por ciento es necesario que se trate de una escritura o acta cuyo contenido sea un acto jurídico inscribible en los Registros, cuyo objeto sea cantidad o cosa valuable, no sujeto a los Impuestos sobre Sucesiones y Donaciones o sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados, en sus modalidades de: Transmisiones Patrimoniales Onerosas u Operaciones Societarias”⁵⁵⁹. En este caso, al ser la ampliación de capital una operación societaria tendría que tributar.

Por el hecho de llevar a cabo una ampliación de capital hay que soportar además el pago de los Aranceles Notariales. Puesto que una ampliación de capital se considera un documento de cuantía, las tarifas que se aplican están en función de dicho importe.

Además, hay que considerar otros gastos que acompañan habitualmente a las escrituras por las copias y cédulas autorizadas en función del número de folios.

Por tanto, llevar a cabo una ampliación de capital supone incurrir en los siguientes gastos (GAC_t):

$$GAC_t = IR_t + AJD_t + ITP_t + Notario_t$$

Donde:

IR_t : Los gastos correspondientes por la inscripción en el período t de la ampliación tanto en el Registro Mercantil como en el de Sociedades.

AJD_t : Impuesto de Actos Jurídicos Documentados en el período t.

⁵⁵⁹ ESPAÑA. REAL DECRETO 828/1995, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. *Boletín Oficial del Estado*, nº 148, de 22 de junio.

ITP_t: Impuesto de Transmisiones Patrimoniales en el período t (aunque la sociedad está exenta cuando cumple las condiciones establecidas en la ley de Sociedades Laborales).

Notario_t: Incluye tanto los honorarios como los aranceles en función de la cuantía de la ampliación y los gastos de elevar la operación a escritura pública en el período t.

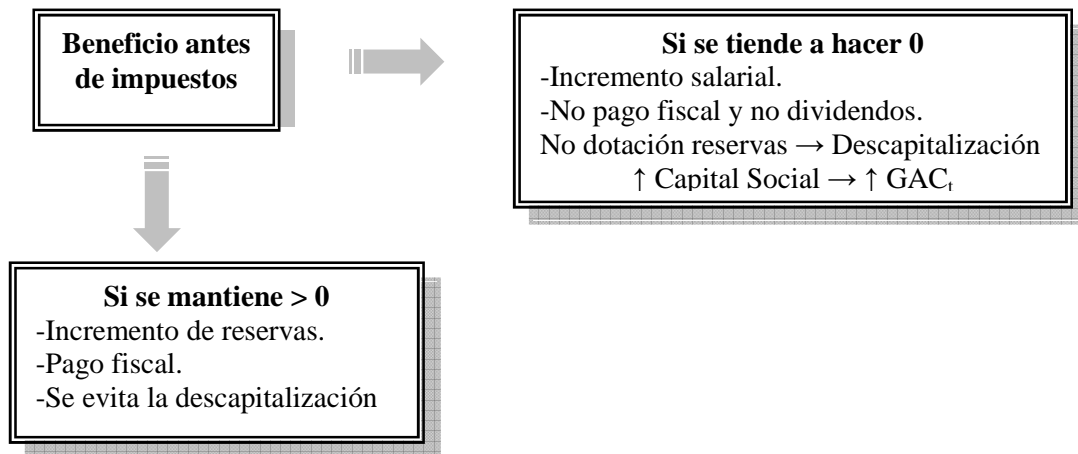
2.5.3.6.2.1.4. Análisis de las implicaciones de optar por una política de beneficio cero.

Ante un Beneficio Antes de Impuestos Previsto positivo ($BAIP_t > 0$), los socios de la Sociedad Laboral pueden considerar la posibilidad de incrementar su prestación de trabajo hasta anular dicho beneficio⁵⁶⁰ ($BAIP_t > 0$). Esta opción se plantea con objeto de aprovechar al máximo las posibles ganancias asociadas al diferente tratamiento de los rendimientos obtenidos por la empresa (Impuesto sobre la Renta – Beneficio de las Sociedades) y por los socios (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) y, en este último caso, por el dispar trato también recibido si se trata de percepciones salariales o de capital.

Una primera implicación del reparto del potencial beneficio por la vía del incremento salarial es la ausencia de pago fiscal en concepto de Impuesto sobre Sociedades. El Beneficio disponible para los socios también sería nulo y, en consecuencia, no habría dotación a reservas ni posible pago de dividendos.

⁵⁶⁰ ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La distribución del resultado..., *opus cit.*, p. 197-218.

Gráfico - 41
Consecuencias de la política de beneficio previsto cero



Fuente: Elaboración propia.

Del referido Beneficio parte queda en la empresa en forma de reservas (legales, estatutarias y voluntarias) y el resto se puede distribuir a los socios en forma de dividendos. Bajo el supuesto de que la empresa no dote reserva estatutaria ni voluntaria, la dotación a reservas legales en la Sociedad Laboral dependerá de si opta por gozar de las ventajas fiscales contempladas en la Ley⁵⁶¹ o no.

Si se acoge a las ventajas fiscales, además de la reserva legal como Sociedad de Responsabilidad Limitada (10 por ciento del beneficio), tendrá que dotar al Fondo Especial de Reserva un 25 por ciento del beneficio líquido. Así, la dotación a reservas legales supone el 35 por ciento del Beneficio Después de Impuestos del período, cifra que pasa a ser del 20 por ciento cuando no se disfruta de las ventajas referidas.

Así el posible dividendo bruto a repartir puede ser:

- Caso de gozar de ventajas fiscales:

$$DBVEST_t = 0,65 \times DBI_t = 0,65 \times (1 - t_{IS}) \times BAI_t$$

- Caso de no gozar de ventajas fiscales:

$$DBVEST_t = 0,8 \times DBI_t = 0,8 \times (1 - t_{IS}) \times BAI_t$$

⁵⁶¹ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 20.

Pues bien, el incremento salarial que provoca un Beneficio nulo será por la cuantía de la totalidad del Beneficio Antes de Impuestos Previsto (BAI_t), de modo que excede al potencial Dividendo Bruto a repartir ($DBVEST_t$) en la cuantía de las reservas y en el pago fiscal ($t_{IS} \times BAI_t$).

El descenso de reservas puede compensarse con una mayor aportación de capital (de acuerdo con lo contemplado en el epígrafe anterior), algo fundamental en ocasiones para evitar la descapitalización de la empresa. El socio trabajador tendría que estar dispuesto a inyectar nuevos fondos a la empresa cada cierto tiempo mediante ampliaciones de capital, además de asumir los correspondientes gastos que dicha medida llevan aparejados (impuestos, gastos registrales y notariales).

Pero, en definitiva, la idoneidad de la decisión de esta política depende fundamentalmente de dos conceptos: el incremento de pago fiscal que han de soportar los socios trabajadores en concepto de IRPF por el incremento salarial (en parte compensado con la reducción de la base imponible por la no percepción de dividendo, y que dependerá de los tipos marginales de los socios) y el aumento de las cuotas de cotización a la Seguridad Social (tanto de empresa como de empleados).

En ningún caso interesará llevar una política de beneficio cero si:

$$\Delta SAL_t \leq \Delta CD_t + \Delta SCCSS_t + \Delta DBVEST_t$$

Que, según la sociedad disfrute o no de los beneficios tributarios específicos a su condición laboral significará:

$$\Delta SAL_t \leq \Delta CD_t + \Delta SCCSS_t + 0,65 \times (1 - t_{IS}) \times BAI_t$$

O bien:

$$\Delta SAL_t \leq \Delta CD_t + \Delta SCCSS_t + 0,8 \times (1 - t_{IS}) \times BAI_t$$

Puede interesar, por tanto, en caso contrario.

El diferencial: $\Delta SAL_t - \Delta CD_t - \Delta SCCSS_t - \lambda \times (1 - t_{IS}) \times BAI_t$ (donde λ es la tasa de 0,65 cuando la Sociedad Laboral disfruta de beneficios fiscales y de 0,8 cuando no es así), de ser positivo, es consecuencia del ahorro fiscal y de la no dotación de reservas.

Cabe pensar que el socio trabajador estará interesado en esta medida cuando no descapitalice la empresa. Quizá, como ya se ha referido, se viera forzado a ampliar capital en la cuantía de las reservas no dotadas asumiendo además los costes inherentes a esta medida (GAC_t). En tal caso, resultará interesante el incremento salarial cuando:

$$\Delta SAL_t - \Delta CD_t - \Delta SCCSS_t - \lambda \times (1 - t_{IS}) \times BAI_t > (1 - \lambda) \times (1 - t_{IS}) \times BAI_t + GAC_t$$

Siendo:

$$(1 - \lambda) \times (1 - t_{IS}) \times BAI_t : \text{dotación a reservas obligatorias del período.}$$

En consecuencia, tendría que verificarse que:

$$\Delta SAL_t - \Delta CD_t - \Delta SCCSS_t - (1 - t_{IS}) \times BAI_t - GAC_t > 0$$

Es evidente, la política de beneficio cero es interesante cuando el incremento salarial compense el incremento de cuota de IRPF soportado, el incremento de cuotas de Seguridad Social consecuencia del aumento salarial (tanto patronal como de empleados) y la parte del beneficio previsto disponible para el socio, ya sea en forma de reservas o de dividendos, además de los posibles gastos de ampliación de capital si ésta fuera necesaria para evitar la descapitalización de la empresa.

2.5.3.6.2.2. La determinación de las amortizaciones y su implicación en el cálculo del resultado neto de explotación.

Los recursos que se destinan a la amortización han sido recursos que se han generado de la propia actividad de la empresa y constituyen una fuente importante de financiación interna. Dichos recursos tienen como función principal mantener la capacidad productiva de la empresa, no obstante, y bajo determinados supuestos⁵⁶² puede darse el efecto expansivo o “efecto Lohmann-Ruchti”, es decir, que los recursos destinados a la amortización pueden financiar la expansión de la empresa.

Para que la dotación a la amortización sea deducible fiscalmente es necesario que se corresponda con la depreciación efectiva por funcionamiento y esté calculada según los métodos recogidos en la Ley del Impuesto de Sociedades⁵⁶³:

- Método lineal o de cuotas fijas (según los coeficientes y períodos de amortización establecidos en las tablas de amortización oficialmente aprobadas). Todos los años se amortiza la misma cantidad en función del coeficiente o del período de amortización elegido, siendo la base de cálculo de la misma la diferencia entre el valor de adquisición y el valor residual. La cuota de amortización para el año “i” se determina por el cociente entre la base de cálculo y el número de años de vida útil del elemento “n”.

$$\text{Cuota anual } i = (V_o - V_r) / n$$

Donde:

V_o: Valor de adquisición del bien.

V_r: Valor residual del bien.

⁵⁶² La empresa ha de estar en fase de crecimiento, no debe haber obsolescencia tecnológica, el equipo productivo debe tener cierta divisibilidad, la capacidad productiva de las máquinas debe permanecer inalterada, y no debe existir inflación. Véase en: SUÁREZ SUAREZ, A.S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación...*, opus cit., p. 321-323.

⁵⁶³ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. *Boletín Oficial del Estado*, nº 61, de 11 de marzo, artículo 11.

- Método de amortización degresiva según porcentaje constante. Una vez seleccionado el coeficiente de amortización, que ha de estar comprendido entre los coeficientes mínimos y máximos establecidos en las tablas oficialmente aprobadas, se multiplica, en función del período de amortización por 1,5 (si es inferior a 5 años), por 2 (si está entre 5 y 8 años) y por 2,5 (si es superior a 8 años). La cantidad a amortizar cada año se calcula aplicando el porcentaje constante calculado, que como mínimo ha de ser del 11 por ciento, a la cantidad pendiente de amortizar al comienzo del año.

$$\text{Cuota anual } i = \left((Vo - Vr) - \sum_{i=1}^{n-1} \text{Amortizacion}_i \right) \times \text{porcentaje constante}$$

- Método de los números dígitos. Una vez seleccionado el período de amortización “n”, que ha de estar comprendido entre los períodos de amortización mínimos y máximos establecidos en las tablas oficialmente aprobadas, la cuota de amortización anual del año “i” se determina según la siguiente expresión:

$$\text{Cuota anual } i = (Vo - Vr) \times \frac{(n - i) + 1}{\sum_{i=1}^n i}$$

- Formulación de un plan especial de amortización.
- Demostración de que ejercicio a ejercicio la depreciación es distinta a los restantes métodos.
- Libertad de amortización. A las Sociedades Laborales se les permite utilizar el método de libertad de amortización para los elementos del inmovilizado material e inmaterial afectos a la actividad que se adquieran durante los cinco primeros años de vida de la misma.

El hecho de poder utilizar la libertad de amortización supone que la sociedad puede dotar mayores amortizaciones los primeros años de vida que si utilizara los métodos de amortización expuestos anteriormente, lo que se traduce en una minoración del resultado neto de explotación. Por tanto:

$$\uparrow \sum_{i=1}^n Amortizaciones_i \rightarrow \downarrow RNE$$

De esta forma se minora el resultado del ejercicio distribuible a los socios, pero se incrementa la autofinanciación de la sociedad. En las Sociedades Laborales, dada su reducida dimensión y dificultad de acceso al mercado crediticio, puede suponer una importante vía de financiación para realizar nuevas inversiones y crecer.

2.5.3.6.2.3. El tipo impositivo aplicable a las Sociedades Laborales.

Para la determinación del tipo impositivo aplicable a la Sociedad Laboral en el Impuesto de Sociedades, al igual que para el resto de empresas, hay que tener en cuenta si se trata o no de una empresa de reducida dimensión. Una empresa se consideraba de reducida dimensión cuando el importe neto anual de la cifra de negocios del ejercicio anterior no supere los 6 millones de euros⁵⁶⁴. No obstante, a partir del 1 de enero de 2007 dicho límite se ha incrementado hasta los 8 millones de euros⁵⁶⁵. Así, si:

- La Sociedad Laboral es de reducida dimensión aplicará el tipo de gravamen del:
 - o 30 por ciento a los primeros 90.151,81 euros de beneficio, y sobre el resto aplicará el tipo general del 35 por ciento⁵⁶⁶ vigente para los resultados positivos obtenidos hasta el 31 de diciembre de 2006.
 - o 25 por ciento a los primeros 120.202,41 euros de beneficio y sobre el resto, el tipo del 30 por ciento, para los ejercicios que se inicien a partir del 1 de enero del 2007⁵⁶⁷.
- La Sociedad Laboral que no sea de reducida dimensión aplicará el tipo de gravamen general según el siguiente calendario⁵⁶⁸:

⁵⁶⁴ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004..., *opus cit.*, artículo 108.

⁵⁶⁵ ESPAÑA. LEY 35/2006..., *opus cit.*, Disposición Final Segunda.

⁵⁶⁶ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004..., *opus cit.*, artículo 114.

⁵⁶⁷ ESPAÑA. LEY 35/2006..., *opus cit.*, Disposición Final Segunda.

⁵⁶⁸ *Íbidem*.

- Del 35 por ciento para los beneficios obtenidos en el ejercicio 2006⁵⁶⁹.
- Del 32,5 por ciento para los beneficios obtenidos en el ejercicio 2007.
- Del 30 por ciento para los beneficios obtenidos en el ejercicio 2008 y siguientes.

Por tanto, con la nueva legislación, se reduce progresivamente el tipo de gravamen general del 35 al 30 por ciento, así como el aplicable a las empresas de reducida dimensión pasando del 30 al 25 por ciento.

Sin embargo, las sociedades cooperativas en general, entre las que se encuentran las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando cumplen los requisitos para ser consideradas especialmente protegidas⁵⁷⁰ tributan según el tipo impositivo del 20 por ciento por los resultados cooperativos y según el tipo general por los resultados extracooperativos⁵⁷¹.

Dadas las numerosas similitudes entre las Sociedades Laborales y las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, las primeras consideran que se las debería de equiparar en lo relativo al trato fiscal a las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y permitirles aplicar el tipo de gravamen del 20 por ciento.

De hecho dicha equiparación, entre el tipo impositivo que aplican las sociedades cooperativas especialmente protegidas a los resultados cooperativos (los resultados extracooperativos tributan al tipo general) y las Sociedades Laborales, que destinan como mínimo del 25 por ciento de los beneficios al Fondo Especial de Reserva⁵⁷², es una realidad en Navarra. Hasta el 31 de diciembre de 2006 ambas sociedades aplicaban un tipo de gravamen del 20 por cierto, pero desde principios del año 2007 dicho tipo se ha reducido al 18 por ciento⁵⁷³.

⁵⁶⁹ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004..., *opus cit.*, artículo 28.

⁵⁷⁰ ESPAÑA. LEY 20/1990..., *opus cit.*, artículo 7 que recoge los requisitos que han de cumplir las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado para ser consideradas especialmente protegidas.

⁵⁷¹ *Ibid.*, artículo 33, y en REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004..., *opus cit.*, artículo 28.

⁵⁷² NAVARRA. LEY FORAL 18/2006, de 27 de diciembre, de modificación de diversos impuestos y otras medidas tributarias. *Boletín Oficial de Navarra*, nº 157, de 31 de diciembre. Artículo 3. Apartado Diez, artículo 50.3. "Las rentas derivadas de elementos patrimoniales que no se encuentren afectos a las actividades específicas de la sociedad, tributarán al tipo general que corresponda."

⁵⁷³ *Íbidem*.

Tabla - 64
Resumen de tipos impositivos relativos al Impuesto de Sociedades aplicables en el territorio nacional

Ámbito	Legislación aplicable	Empresas Capitalistas	Sociedades Cooperativas (SCTA)	Sociedades Laborales
ESTATALES	REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004	Tipo general: 35% Reducida dimensión (6M€): -Primeros 90.151,81 € al 30%. -Resto al 35%.	Si fiscalmente protegidas: 20% (resultados cooperativos) y al tipo general (resultados extracooperativos). Si no, tipo general del 35%.	Tipo general: 35% Reducida dimensión (6M€): -Primeros 90.151,81 € al 30%. -Resto al 35%.
	LEY 35/2006	Tipo general: 32,5% (2007) Tipo general: 30% (a partir 2008) Reducida dimensión (8M€): -Primeros 120.202,41€ al 25% -Resto al 30%.	Si fiscalmente protegidas: 20% (resultados cooperativos) y al tipo general (resultados extracooperativos). Si no, tipo general del 35%.	Tipo general: 32,5% (2007) Tipo general: 30% (a partir 2008) Reducida dimensión (8M€): -Primeros 120.202,41€ al 25% -Resto al 30%.
AUTÓNOMAS	LEY FORAL 24/1996	Tipo general: 35% Reducida dimensión (6M€): 32,5%	Las cooperativas fiscalmente protegidas tributan al 20% (resultados cooperativos) y al tipo general (resultados extracooperativos). Si no, tipo general.	Las sociedades que destinen como mínimo el 25% de los beneficios al Fondo Especial de Reserva, tributan al 20%.
	LEY FORAL 18/2006	Tipo general ⁵⁷⁴ : 32,5% (2007) Tipo general: 30% (a partir 2008) ⁵⁷⁵ Reducida dimensión (9M€) ⁵⁷⁶ : 28% Si cifra de negocios del período anterior es inferior a 1M€, se aplica el 25%.	Las cooperativas fiscalmente protegidas tributan al 18% (resultados cooperativos) y al tipo general (resultados extracooperativos). Si no, tipo general.	Las sociedades que destinen como mínimo el 25% de los beneficios al Fondo Especial de Reserva, tributan al 18%.

Fuente: Elaboración propia.

⁵⁷⁴ *Íbid.*, artículo 3. Apartado nueve, artículo 50.1.

⁵⁷⁵ *Íbid.*, artículo 3. Nueva disposición Decimocuarta.

⁵⁷⁶ *Íbid.*, artículo 3. Apartado nueve, artículo 50.1.

2.5.3.7. Estructura económica – financiera

La estructura económica y financiera de la empresa aparece recogida en el balance de situación. A las empresas de reducida dimensión se les permite la presentación del balance en formato abreviado siempre que cumplan, durante dos ejercicios consecutivos a la fecha de cierre al menos, dos de los requisitos que aparecen recogidos en la siguiente tabla.

Tabla - 65
Requisitos para poder presentar Balance abreviado

	REAL DECRETO LEGISLATIVO 572/1997⁵⁷⁷	PROYECTO DE LEY SOBRE REFORMA CONTABLE⁵⁷⁸
Cifra total de activos	Inferior a 2.373.997 €	Inferior a 3.080.000 €
Importe neto de la cifra de negocios	Inferior a 4.747.995 €	Inferior a 6.160.000 €
Número medio de trabajadores	Inferior a 50	Inferior a 50

Fuente: Elaboración propia.

2.5.3.7.1. Estructura económica

En cuanto a la estructura económica que presentan las Sociedades Laborales no hay diferencias con respecto al resto de empresas capitalistas convencionales, estando condicionada principalmente por el tamaño empresarial y el sector de actividad.

El Plan General Contable vigente en la actualidad establece la clasificación de los activos (bienes y derechos propiedad de la empresa) en función de su liquidez, estableciéndose cuatro categorías: accionistas (socios) por desembolsos no exigidos, inmovilizado, gastos a distribuir en varios ejercicios y activo circulante.

La propuesta del nuevo Plan General Contable, con el objetivo de la adaptación a los criterios establecidos en los Reglamentos de la Unión Europea para la adopción de

⁵⁷⁷ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 190. Actualizado por el REAL DECRETO 572/1997..., *opus cit.*, artículo 1.

⁵⁷⁸ Se actualizan los límites establecidos en función del IPC desde la última fecha de actualización.
ESPAÑA. PROYECTO DE LEY sobre reforma y adaptación de la legislación mercantil..., *opus cit.*, artículo 2 Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre en lo relativo al artículo 175 sobre el balance y el estado de cambios en el patrimonio neto abreviados.

las Normas Internacionales de Información Financiera, establece una nueva clasificación para el activo distinguiendo entre activos no corrientes y activos corrientes. Siendo los activos corrientes aquellos que la empresa espera vender, consumir o realizar durante el ciclo de explotación, así como los activos cuyo vencimiento, enajenación o realización se espera que tenga lugar en el plazo máximo de un año desde el cierre del ejercicio, y los activos financieros de la cartera negociación, el efectivo y otros activos líquidos equivalentes. El resto de activos se clasificarán como no corrientes⁵⁷⁹.

Tabla - 66
Comparativa de la composición del Activo del Balance

Plan General Contable (REAL DECRETO 1643/1990)	Plan General Contable (Primer Borrador 2007)
A) ACCIONISTAS (SOCIOS) POR DESEMBOLSOS NO EXIGIDOS	A) ACTIVO NO CORRIENTE
B) INMOVILIZADO	I. Inmovilizado intangible.
I. Gastos de establecimiento.	II. Inmovilizado material.
II. Inmovilizaciones inmateriales.	III. Inversiones inmobiliarias.
III. Inmovilizaciones materiales.	IV. Inversiones en empresas del grupo y asociadas a largo plazo.
IV. Inmovilizaciones financieras.	V. Inversiones financieras a largo plazo.
V. Acciones propias.	VI. Activos por impuesto diferido.
C) GASTOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS	B) ACTIVO CORRIENTE
D) ACTIVO CIRCULANTE	I. Activos no corrientes mantenidos para la venta.
I. Accionistas por desembolsos exigidos.	II. Existencias.
II. Existencias.	III. Deudores comerciales y otras cuentas a cobrar.
III. Deudores.	IV. Inversiones en empresas del grupo y asociadas a corto plazo.
IV. Inversiones financieras temporales.	V. Inversiones financieras a corto plazo.
V. Acciones propias a corto plazo.	VI. Efectivo y otros activos líquidos equivalentes.
VI. Tesorería.	VII. Periodificaciones.
VII. Ajustes por periodificación.	

Fuente: Elaboración propia.

Entre las novedades introducidas según el borrador del nuevo plan general contable en lo relativo a la clasificación de los activos se encuentran: los accionistas (socios) por desembolsos no exigidos dejan de formar parte del activo y aparece dentro de los fondos propios con signo negativo la partida “Capital no exigido”, las acciones propias también desaparecen del activo y pasan a la partida dentro de los fondos propios con signo negativo denominada “Acciones y participaciones en patrimonio propias”, los gastos a

⁵⁷⁹ INSTITUTO DE AUDITORÍA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE CUENTAS (ICAC) y MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Primer Borrador del Plan General de Contabilidad..., *opus cit.*, norma de Elaboración de las Cuentas Anuales 6ª relativa al Balance.

distribuir también desaparecen del activo por considerarse que no son un recurso que controle la empresa del que espere obtener beneficios futuros, se separan en una categoría propia las inversiones inmobiliarias que se encuadraban dentro del inmovilizado material y aparecen los activos por impuesto diferido⁵⁸⁰.

2.5.3.7.2. Estructura financiera

En la estructura financiera aparecen recogidas las distintas fuentes financieras de las que dispone la empresa, pudiéndose clasificar desde distintos puntos de vista:

- Según su procedencia: en función de si son recursos generados por la propia empresa con el desarrollo de su actividad productiva o si provienen del exterior. Por tanto, pueden ser recursos internos (autofinanciación) o recursos externos (deudas a corto y largo plazo, y capital social).
- Según su titularidad: en función de si son propiedad de la empresa o si por el contrario se trata de deudas y obligaciones que la empresa tiene reconocidas frente a terceros. Por tanto, pueden ser recursos propios (capital social y autofinanciación) o recursos ajenos (deudas a corto y largo plazo).
- Según su función: pueden ser exigibles a corto plazo (deudas a corto plazo) o tener vocación de permanencia en la empresa (deudas a largo plazo, capital social y autofinanciación).

Dentro de la estructura financiera hay que diferenciar el neto patrimonial del resto de pasivos, debiendo ser el primero superior a los segundos. Así, el neto patrimonial está formado tanto por los recursos aportados por los propios socios o accionistas como por los recursos generados por el desarrollo de la actividad productiva que no han sido distribuidos a los propietarios sino que han permanecido en la empresa para incrementar sus fuentes de autofinanciación. Mientras que el resto de pasivos recogen las fuentes de financiación ajena con las que cuenta la empresa.

⁵⁸⁰ *Íbid.*, Norma de Registro y Valoración 13ª relativa al Impuesto sobre beneficios.

Tabla - 67
Comparativa de la composición del Patrimonio Neto y del Pasivo

Plan General Contable (REAL DECRETO 1643/1990)	Plan General Contable (Primer Borrador 2007)
A) FONDOS PROPIOS	A) PATRIMONIO NETO
I. Capital suscrito.	A-1) Fondos propios.
II. Prima de emisión.	I. Capital.
III. Reservas de revalorización.	II. Prima de emisión.
IV. Reservas.	III. Reservas.
V. Resultados de ejercicios anteriores.	IV. (Acciones y participaciones en patrimonio propias)
VI. Pérdidas y ganancias (beneficio o pérdida)	V. Resultados de ejercicios anteriores.
VI. Dividendo a cuenta entregado en el ejercicio.	VI. Otras aportaciones de socios.
B) INGRESOS A DISTRIBUIR EN VARIOS EJERCICIOS	VII. Resultado del ejercicio.
C) PROVISIONES PARA RIESGOS Y GASTOS	VIII. (Dividendo a cuenta).
D) ACREEDORES A LARGO PLAZO	IX. Otros instrumentos de patrimonio.
I. Emisiones de obligaciones y otros valores negociables.	A-2) Ajustes por cambios de valor.
II. Deudas con entidades de crédito.	I. Instrumentos financieros disponibles para la venta.
III. Deudas con empresas del grupo y asociadas.	II. Operaciones de cobertura.
IV. Otros acreedores.	III. Diferencias de conversión.
V. Desembolsos pendientes sobre acciones no exigidos.	IV. Activos no corrientes en venta.
B) ACREEDORES A CORTO PLAZO	V. Otros.
I. Emisiones de obligaciones y otros valores negociables.	A-3) Subvenciones, donaciones y legados recibidos.
II. Deudas con entidades de crédito.	B) PASIVO NO CORRIENTE
III. Deudas con empresas del grupo y asociadas a corto plazo.	I. Provisiones a largo plazo.
IV. Acreedores comerciales.	II. Deudas a largo plazo.
V. Otras deudas no comerciales.	III. Deudas con empresas del grupo y asociadas a largo plazo.
VI. Provisiones para operaciones de tráfico.	IV. Pasivos por impuesto diferido.
VII. Ajustes por periodificación.	C) PASIVO CORRIENTE
	I. Pasivos no corrientes vinculados con activos mantenidos para la venta.
	II. Provisiones a corto plazo.
	III. Deudas a corto plazo.
	IV. Deudas con empresas del grupo y asociadas a corto plazo.
	V. Acreedores comerciales y otras cuentas a pagar.
	VI. Periodificaciones.

Fuente: Elaboración propia.

Según la nueva normativa contable, el pasivo corriente estará constituido por las obligaciones cuyo vencimiento o extinción sea inferior a un año desde el cierre del ejercicio, clasificándose el resto de pasivos como no corrientes.

Entre las novedades introducidas, de acuerdo con el borrador del nuevo plan general contable, en lo referente a la clasificación del pasivo⁵⁸¹ se encuentran: en el epígrafe de los fondos propios relativo al capital se hace distinción entre el capital suscrito y el capital no exigido que aparece con signo negativo, las acciones y participaciones en patrimonio propias dejan de aparecer reflejadas en el activo y figuran dentro de los fondos propios con signo negativo, además se crean nuevos epígrafes para otras aportaciones de los socios y otros instrumentos del patrimonio. Dentro del apartado de los fondos propios también se reconocen los ajustes por cambios de valor. Entre los pasivos no corrientes se incluyen, además de las deudas a largo plazo, las provisiones a largo plazo y los pasivos por impuesto diferido. En los pasivos no corrientes se engloban las provisiones a corto plazo, las deudas a corto plazo y las periodificaciones.

La empresa ha de buscar la combinación de recursos propios y ajenos que le permita minimizar el coste de las fuentes financieras⁵⁸² para conseguir así maximizar el valor de la empresa⁵⁸³. Además ha de utilizar el endeudamiento siempre que la rentabilidad económica sea superior al coste de la financiación ajena, porque eso la permitirá aprovechar el efecto positivo del apalancamiento y conseguir que la rentabilidad financiera que obtienen los propietarios crezca más que proporcionalmente al incremento que experimente la rentabilidad económica⁵⁸⁴.

Para el establecimiento del nivel de endeudamiento óptimo⁵⁸⁵ hay que tener en cuenta tanto las características de la empresa, como del sector en el que desarrolla su actividad empresarial, además de la tasa impositiva aplicable.

⁵⁸¹ ESPAÑA. PROYECTO DE LEY de reforma y adaptación de la legislación mercantil..., *opus cit.*, artículo 1. Modificación del Código de Comercio, artículo 34, apartado 2 del Código de Comercio. La clasificación de las distintas partidas no se hará sólo según su forma jurídica, sino prestando especial atención a la realidad económica de las operaciones.

⁵⁸² ALONSO SÁNCHEZ, F y MARQUÉS SEVILLANO, M. M. Un indicador del coste de la financiación de las sociedades no financieras españolas. *Boletín Económico del Banco de España*, diciembre, 2006, p. 43-50. [En línea]. [Fecha de consulta: 21 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://0-www.bde.es.cisne.sim.ucm.es/informes/be/boleco/dic2006/art3.pdf>>.

⁵⁸³ Un análisis sobre la teoría de los flujos de caja libre donde los accionistas utilizan la deuda para controlar a los directivos y maximizar el valor de la empresa, y los modelos de dirección, en los que sin la amenaza de la posesión del control no se restringe el comportamiento de los directivos puede verse en: NOVAES, W. Capital Structure Choice When Managers Are in Control: Entrenchment versus Efficiency. *Journal of Business*. Vol. 76, nº 1, 2003, p. 49 – 81.

⁵⁸⁴ MASCAREÑAS PÉREZ-IÑIGO, M y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *Análisis de la estructura de capital de la empresa*. Madrid: Editorial Eudema Universidad, 1993, p. 53-57.

⁵⁸⁵ Según un estudio realizado en Estados Unidos titulado “What Managers Think of Capital Structure Theory: A Survey. FM 1989” realizado por Pinegar & Wilbricht, los factores más importantes que determinaba la estructura de capital de las empresas eran: Mantener flexibilidad financiera, asegurar

2.5.3.7.2.1. Financiación propia

La financiación propia está constituida por los recursos aportados por los propietarios, así como por los recursos generados por el desarrollo de la actividad empresarial que no han sido distribuidos.

Entre los principales problemas a los que han de enfrentarse los emprendedores que deciden constituir una Sociedad Laboral se encuentra la falta de capital inicial y su dificultad para conseguirlo. La mayoría de las Sociedades Laborales se constituyen mediante aportaciones de los socios⁵⁸⁶, en la mayor parte de los casos una parte importante procede de la capitalización del desempleo⁵⁸⁷.

Tabla - 68
Fuentes de financiación propias

INTERNAS	- Reservas - Amortizaciones y provisiones
EXTERNAS	- Capital Social - Prima de emisión de acciones - Subvenciones de capital

Fuente: Elaboración propia.

2.5.3.7.2.1.1. Reservas

Las reservas se constituyen a partir de la retención de los resultados positivos generados por el desarrollo de la actividad de la empresa, y que no han sido distribuidos a los socios. Estos recursos contribuyen al crecimiento y consolidación de la empresa, forman parte de los recursos permanentes y constituyen una garantía ante terceros⁵⁸⁸. Las reservas son una fuente de recursos para la empresa que no requieren remuneración,

la supervivencia a largo plazo, mantener fuentes de fondos disponibles, maximizar el precio de las acciones de la empresa, mantener independencia financiera, mantener una buena clasificación de deuda y estar en situación similar a otras firmas en la misma industria.

⁵⁸⁶ En el 90 por ciento de los casos analizados todos los socios trabajadores tienen la misma proporción del capital social, siendo la cifra media de 47.718 euros. Véase en: AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADIRD (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., *opus cit.*, p. 74-75.

⁵⁸⁷ El 40,7 por ciento de las Sociedades Laborales encuestadas manifestaron haber tenido dificultades para conseguir el capital inicial. En el 85 por ciento de las Sociedades Laborales encuestadas sus socios trabajadores utilizaron la capitalización del desempleo para su constitución. Véase en: AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADIRD (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., *opus cit.*, p. 76-79.

⁵⁸⁸ BEL DURÁN, P y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La financiación propia y ajena..., *opus cit.*, p. 104.

siendo la principal fuente de financiación en las pequeñas y medianas empresas debido a las dificultades de acceso al mercado crediticio⁵⁸⁹. La dotación de las reservas ya se analizó en el apartado relativo a la distribución del resultado.

Sólo recordar que en las Sociedades Laborales es obligatorio dotar el fondo de especial de reserva. Dicha medida permite fortalecer sus recursos propios y mejorar su solvencia. Este fondo se dota anualmente con el 10 por ciento del resultado positivo del ejercicio, salvo que la sociedad se acoja a los beneficios fiscales, en cuyo caso, dotará el 25 por ciento⁵⁹⁰, y sólo se puede utilizar para compensar pérdidas cuando no existan reservas disponibles en la cuantía suficiente⁵⁹¹. La dotación de las reservas obligatorias lleva implícito un coste de oportunidad que no es sencillo de determinar, y que podría relacionarse con la rentabilidad que se obtiene de los activos en los que se invierten dichos fondos, o con la rentabilidad que podría obtener el socio al invertir dichos recursos en el mercado financiero⁵⁹².

Tabla - 69
Variaciones de las reservas

AUMENTA	Reservas Obligatorias	-Retención de un porcentaje del resultado positivo establecido por ley.
	Reservas Voluntarias	-Retención de un porcentaje del resultado positivo. -Por reducción del capital social.
DISMINUYE	Reservas Obligatorias	-Compensación de pérdidas cuando no existan otras reservas disponibles suficientes.
	Reservas Voluntarias	-Compensación de pérdidas. -Distribución de dividendos con cargo a reservas. -Ampliación de capital con cargo a reservas.

Fuente: Elaboración propia.

⁵⁸⁹ SUÁREZ SUÁREZ, A.S. Decisiones óptimas de inversión y financiación..., *opus cit.*, p. 328-329.

⁵⁹⁰ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 20.

⁵⁹¹ *Ibid.*, artículo 14.

⁵⁹² GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Análisis de la solvencia y del riesgo económico-financiero..., *opus cit.*, p. 64.

2.5.3.7.2.1.2. Amortizaciones y provisiones

Las correcciones valorativas, que incluyen las amortizaciones y las provisiones, facilitan información contable sobre el grado de depreciación de carácter irreversible que han sufrido los activos fijos por su participación en el proceso productivo (amortizaciones), así como de las depreciaciones de carácter reversible que hayan podido experimentar cualquiera de los elementos del activo (provisiones)⁵⁹³.

En el caso de las Sociedades Laborales, destacar la posibilidad de utilizar la libertad de amortización para los elementos del inmovilizado, material e inmaterial, adquiridos durante los cinco primeros años y que estén afectos al desarrollo de la actividad productiva.

Tabla - 70
Variaciones de las amortizaciones y provisiones

AUMENTA	Amortizaciones	-Dotación según la depreciación.
	Provisiones	-Dotación por depreciación (pérdida) de carácter reversible.
DISMINUYE	Amortizaciones	-Cuando tenga lugar la baja del activo al que está asociada.
	Provisiones	-Cuando desaparezca la pérdida de carácter reversible. -Cuando se produzca la baja del activo al que esté asociada.

Fuente: Elaboración propia.

2.5.3.7.2.1.3. Capital Social

El capital social está constituido por las aportaciones de los socios y ha de cumplir las siguientes funciones fundamentales⁵⁹⁴:

- Función de productividad, dado que las aportaciones que realizan los socios tienen por objeto el desarrollo de la actividad productiva.
- Función de garantía: al estar limitada la responsabilidad de los socios a las aportaciones realizadas al capital social, la cifra de capital social constituye la garantía frente a terceros.

⁵⁹³ ESPAÑA. REAL DECRETO 1643/1990..., *opus cit.*, Introducción.

⁵⁹⁴ BELTRÁN SÁNCHEZ, E. M y ORDUÑA MORENO, F. J. (Directores). *Curso de Derecho privado...*, *opus cit.*, p. 385-386.

- Función organizativa: la participación de los socios en el capital social determina su porcentaje de participación en los derechos económicos y políticos.

En lo relativo a la cifra de capital social han de tenerse en cuenta los siguientes principios reguladores:

- Principio de capital mínimo: en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, al igual que en el resto de las sociedades anónimas, es de 60.101,21 euros; mientras que en el caso de las Sociedades Limitadas Laborales este límite se reduce a los 3.005,06 euros⁵⁹⁵.
- Principio de la determinación: la cifra del capital social ha de estar recogida en los estatutos sociales para que pueda ser consultada tanto por los socios como por terceros.
- Principio de la integridad: el capital social ha de estar suscrito en su totalidad.
- Principio del desembolso mínimo: el capital social suscrito ha de estar desembolsado en las sociedades anónimas, como mínimo, en el 25 por ciento inicialmente, quedando la cantidad pendiente de desembolso recogida como dividendos pasivos y debiéndose regular en los estatutos cómo y cuándo se harán efectivos, mientras que en las Sociedades Limitadas Laborales el capital social suscrito ha de estar íntegramente desembolsado⁵⁹⁶.
- Principio de la estabilidad: la cifra de capital social no es variable sino estable, salvo que se acuerden ampliaciones o reducciones de la misma.

a) Clases de títulos.

El capital social de las Sociedades Laborales está constituido por acciones nominativas o participaciones sociales, pudiendo ser⁵⁹⁷:

⁵⁹⁵ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 4 y LEY 2/1995..., *opus cit.*, artículo 4.

⁵⁹⁶ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 22 y LEY 2/1995..., *opus cit.*, exposición de motivos.

⁵⁹⁷ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 6.

- De la clase laboral: propiedad de los socios trabajadores con contrato indefinido. Siempre han de tener reconocido el derecho de voto, para garantizar que los socios trabajadores sean los que ostenten el control de la gestión y de la toma de decisiones. Los socios trabajadores como mínimo han de poseer el 51 por ciento del capital social.
- De la clase general: el resto. Su presencia está condicionada a que en la Sociedad Laboral no sólo existan socios trabajadores, sino también socios capitalistas.

En el caso de que existieran títulos de la clase general sin derecho de voto, éstos no podrán tener un valor nominal superior a la mitad del capital social desembolsado, y tendrán derecho a percibir, además del dividendo ordinario, un dividendo anual como mínimo del 5 por ciento del capital desembolsado por cada título siempre que existan beneficios distribuibles, en caso contrario, deberán recibirlos en los cinco años siguientes recuperando, mientras no reciban la totalidad de los dividendos, el derecho de voto⁵⁹⁸.

Cada socio no puede ser propietario de más de un tercio del capital social, a excepción del Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales o las sociedades públicas participadas por estas instituciones, donde el límite se incrementa al 50 por ciento⁵⁹⁹.

b) Transmisión de títulos “inter vivos” y “mortis causa”.

El proceso de transmisión de los títulos de la “clase laboral” a terceros que no sean trabajadores con contrato indefinido en la Sociedad Laboral no es libre, sino que está condicionado por el derecho de adquisición preferente que pueden ejercer los distintos colectivos de la Sociedad Laboral⁶⁰⁰ según el orden establecido en el siguiente esquema.

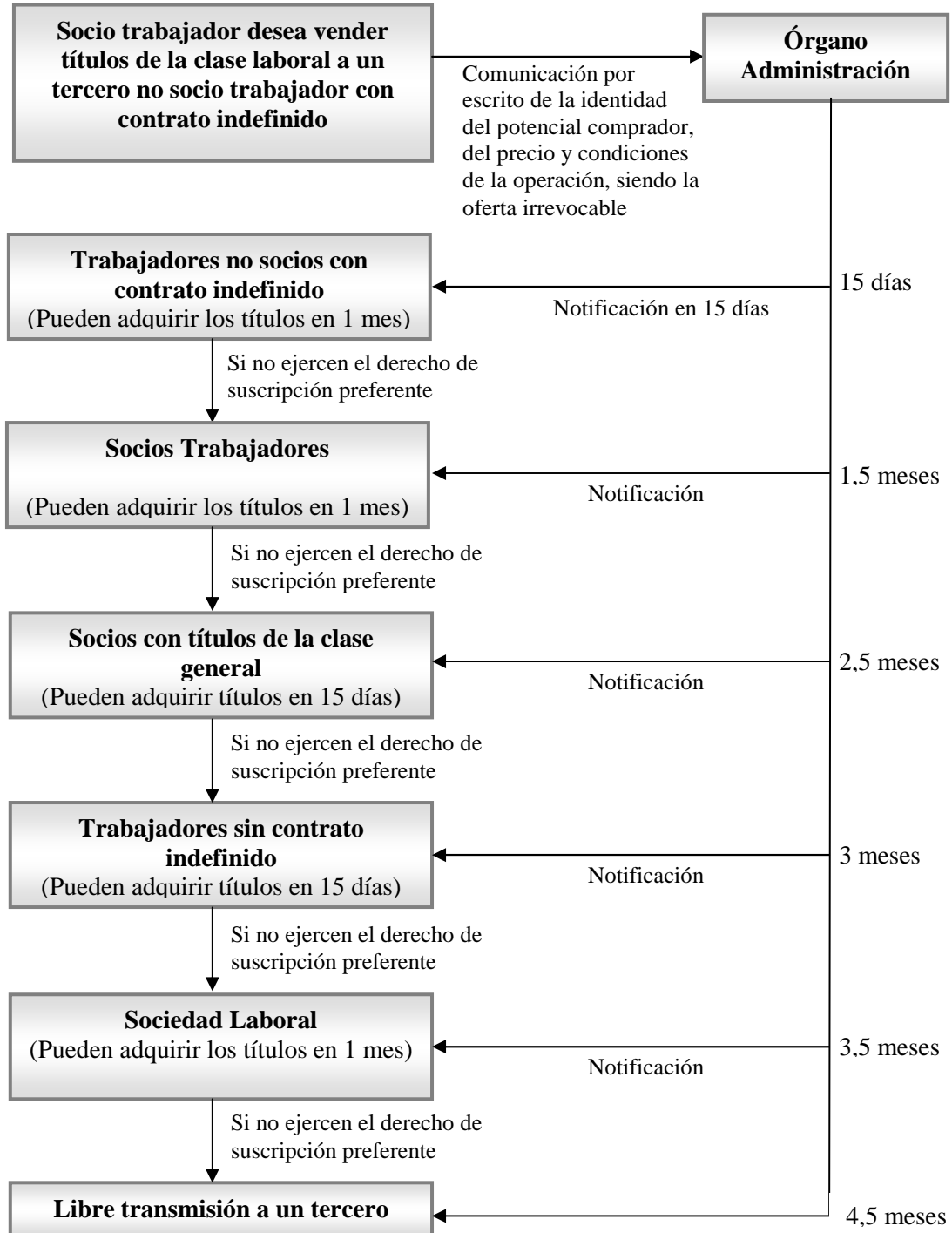
⁵⁹⁸ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículos del 90 al 92 y LEY 2/1995..., *opus cit.*, artículo 42 bis, regulan los títulos sin voto.

⁵⁹⁹ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 5. Si se sobrepasaran los límites la Sociedad Laboral dispone del plazo de un año para regularizar la situación.

⁶⁰⁰ *Íbid.*, artículo 7.

Gráfico - 42

Derechos de suscripción preferente en la transmisión *inter vivos* de acciones o participaciones sociales de la clase laboral



Fuente: Elaboración Propia.

Cuando varias personas desean adquirir los títulos, los mismos se distribuirán a partes iguales entre todos. En el caso de que sea la propia Sociedad Laboral la que adquiera los títulos se han de respetar los límites y condiciones establecidos en la ley de sociedades anónimas. Así, la sociedad tiene prohibida la adquisición originaria de los títulos. No obstante, puede adquirir sus propios títulos:

- Acciones: cuando lo autorice la Junta General con los límites establecidos, y siempre que la suma del valor nominal de las nuevas acciones adquiridas sumadas a los que ya poseyera no supere el 10 por ciento del capital social, se dote una reserva por dicho importe y estén totalmente desembolsadas. Cuando el total de las acciones propias exceda el 10 por ciento del capital social o no se hubieran amortizado por reducción de capital, la sociedad deberá venderlos en un máximo de tres años⁶⁰¹.
- Acciones y participaciones: cuando se adquieran por reducción de capital acordada por la Junta General, estén incluidas en un patrimonio adquirido a título universal, estén totalmente liberadas y se adquieran de forma gratuita o se adquieran por adjudicación judicial⁶⁰².

Los títulos propios adquiridos no podrán ejercer el derecho de voto ni los derechos políticos y económicos; y la sociedad dotará una reserva indisponible por su importe hasta su venta o amortización.

Si ninguno de los colectivos ejerciera el derecho de adquisición preferente y hubieran pasado seis meses desde la comunicación al órgano de administración de la intención de transmitir los títulos, el socio trabajador podrá vender libremente los títulos. En el caso de que no los vendiera en cuatro meses, tendría que iniciar de nuevo el proceso.

Si el socio desea transmitir títulos de la clase general a terceros que no sean socios trabajadores, deberá seguir el mismo proceso indicado en el esquema anterior, pero la

⁶⁰¹ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículos del 75 al 79.

⁶⁰² ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículo 77 y LEY 2/1995..., *opus cit.*, artículos 39 y 40.

primera notificación del órgano de administración será a los socios trabajadores. En los casos de transmisión de títulos por *mortis causa*, el heredero adquiere la condición de socio salvo disposición contraria en los estatutos, salvo que el heredero fuera trabajador con contrato indefinido⁶⁰³.

Si los títulos de la “clase general” fueran adquiridos por trabajadores con contrato indefinido, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la ley, podrán exigir a la sociedad su conversión en títulos de la “clase laboral”⁶⁰⁴.

En el caso de que el socio pueda separarse libremente de la sociedad, durante los cinco años siguientes a la constitución de la misma desde la ampliación de capital, se podrá establecer la prohibición de transmisión de los títulos⁶⁰⁵. Además, cuando se extinga el vínculo laboral entre el socio trabajador y la sociedad, éste ofrecerá sus títulos al resto de socios y si nadie ejerciera el derecho de adquisición, continuará siendo socio de la misma pasando a ser sus títulos de la clase general⁶⁰⁶.

En las Sociedades Laborales de reducida dimensión si alguno de los socios decidiera abandonar la sociedad podría obligar a la Sociedad Laboral a disolverse o a transformarse en otra forma jurídica al dejar de cumplir los requisitos legales relativos al número mínimo de socios. Pero, las limitaciones a la transmisión de los títulos, así como la falta de liquidez⁶⁰⁷ de los títulos por no existir un mercado secundario⁶⁰⁸, hacen que la

⁶⁰³ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 11.

⁶⁰⁴ *Ibid.*, artículo 6.

⁶⁰⁵ *Ibid.*, artículo 9.2. La transmisión voluntaria de los títulos “inter-vivos” al igual que el derecho de separación se pueden impedir durante un máximo de cinco años desde la constitución de la sociedad, o en el caso de títulos creados en una ampliación de capital, desde que se otorgue la escritura pública.

⁶⁰⁶ *Ibid.*, artículo 10. Si hay personas interesadas en la adquisición de las participaciones en poder del socio que ha cesado su relación laboral con la sociedad y dicho socio no procede a su venta en el plazo de un mes tras ser requerido judicialmente, podrá ser otorgada por el órgano de administración por el valor real.

⁶⁰⁷ El riesgo de liquidez, se puede definir como la “incertidumbre asociada al rendimiento de la inversión debida a la diferencia potencial de hacer líquido el activo poseído. Implica tanto la posibilidad de convertir en dinero un activo como el que sea necesario rebajar su precio para venderlo”. Véase en: MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *El riesgo en la empresa*. Madrid: Editorial Pirámide, 2004, p. 177-179.

⁶⁰⁸ Al no cotizar en bolsa, al problema de la iliquidez de los títulos se suma la determinación del valor de mercado de los mismos. Habría que buscar empresas comparables (similares en rendimiento y riesgo económico-financiero) que cotizaran en bolsa. En caso de no existir, habría que calcular los datos básicos de la empresa cotizada media del sector. MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *Fusiones y Adquisiciones de empresas*. 4ª edición. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 2005, p. 262-264.

composición de la propiedad de las Sociedades Laborales sea estable, no siendo habitual la baja voluntaria de los mismos⁶⁰⁹. En las Sociedades Laborales el valor teórico de los títulos puede ser elevado, sin embargo, puede que no existan compradores dispuestos a pagar ese precio.

c) Implicaciones de la venta de los títulos de un socio trabajador.

La venta de los títulos que posee alguno de los socios trabajadores podría alterar la composición de la propiedad⁶¹⁰, hasta tal extremo que la Sociedad Laboral podría verse obligada a perder su calificación de laboral al romperse la proporción legalmente establecida entre los socios trabajadores y los trabajadores no socios⁶¹¹.

El socio trabajador puede optar por:

- CASO A. Vender la totalidad de sus títulos de la clase laboral (acciones o participaciones). Si los títulos fueran adquiridos por uno o varios trabajadores no socios:
 - o Si el socio trabajador que vende los títulos continúa siendo trabajador, entonces se tiene que verificar que:

$$(n_{TNS} + 1) - (n \times n_{NST}) \leq \alpha \times [(n_{ST} - 1) + (n \times n_{NST})]$$

Donde:

n_{TNS} : Trabajadores no socios.

n : número de nuevos socios trabajadores.

n_{NST} : Nuevos socios trabajadores.

⁶⁰⁹ JORDÁN RODRÍGUEZ, M. Particularidades de las condiciones laborales..., *opus cit.*, p. 40.

⁶¹⁰ El análisis de un caso práctico puede verse en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa..., *opus cit.*, p. 45-48.

⁶¹¹ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 1. "El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por ciento del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores, o al 25 por ciento si la sociedad tuviera menos de 25 socios trabajadores.

α : 15 por ciento si la Sociedad Laboral tiene más de 25 socios trabajadores, y 25 por ciento en caso contrario.

n_{ST} : Socios Trabajadores.

- Si el socio trabajador que vende los títulos deja de ser trabajador, para que la Sociedad Laboral no pierda el calificativo de “laboral” se tiene que verificar:

$$n_{TNS} - (n \times n_{NST}) \leq \alpha \times [(n_{ST} - 1) + (n \times n_{NST})]$$

- CASO B. Vender una parte de los títulos que posee. En este caso, el socio trabajador continuaría siendo socio de la sociedad y trabajador de la misma.

La relación que se tiene que verificar es la siguiente:

$$n_{TNS} - (n \times n_{NST}) \leq \alpha \times [n_{ST} + (n \times n_{NST})]$$

Tabla - 71
Resumen de las implicaciones para la sociedad de la venta de los títulos que posee el socio trabajador

CASO	Situación del ST tras la venta	Antes venta: $n_{ST} < 25$ y $n_{TNS} \leq 0,25 \times n_{ST}$ Desp: $n_{ST} < 25$	Antes venta: $n_{ST} < 25$ y $n_{TNS} \leq 0,25 \times n_{ST}$ Desp: $n_{ST} < 25$ ó $n_{ST} > 25$	Antes venta: $n_{ST} > 25$ y $n_{TNS} \leq 0,15 \times n_{ST}$ Desp: $n_{ST} > 25$
CASO A	ST continúa siendo trabajador	Si $n = 1$: $= n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificación laboral	Si $n = 1$: $= n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificación laboral	Si $n = 1$: $= n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificación laboral
		Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución es por (n-1) Mantiene calificación laboral	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución es por (n-1) Puede perder el calificación laboral si: $n_{TNS} > 0,15 \times n_{ST}$	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución es por (n-1) Mantiene calificación laboral
	ST deja de ser trabajador	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificación laboral	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificación laboral	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $= n_{ST}$ Mantiene calificación laboral
		Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento es por (n-1) y la disminución por "n". Mantiene calificación laboral	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento es por (n-1) y la disminución por "n". Puede perder el calificación laboral si: $n_{TNS} > 0,15 \times n_{ST}$	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento es por (n-1) y la disminución por "n". Mantiene calificación laboral
CASO B	ST continúa siendo socio trabajador	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ Mantiene calificación laboral	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ Puede perder el calificación laboral si: $n_{TNS} > 0,15 \times n_{ST}$	Si $n = 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ Mantiene calificación laboral
		Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución son por "n". Mantiene calificación laboral	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución son por "n". Puede perder el calificación laboral si: $n_{TNS} > 0,15 \times n_{ST}$	Si $n > 1$: $\downarrow n_{TNS}$ y $\uparrow n_{ST}$ El aumento y la disminución son por "n". Mantiene calificación laboral

Fuente: Elaboración propia.

Nota: ST (Socio Trabajador)

 n_{ST} : número de socios trabajadores. n_{TNS} : número de trabajadores no socios.

n: número de nuevos socios trabajadores.

d) Variación de la cifra de capital social.

La cifra de capital en las Sociedades Laborales, al igual que en las empresas capitalistas convencionales, es estable. No obstante, puede verse alterada bajo los supuestos recogidos en la siguiente tabla.

Las ampliaciones o reducciones de capital han de ser acordadas por la Junta General y pueden afectar a las acciones o participaciones sociales de la clase laboral o general, pero han de permanecer los porcentajes existentes de las distintas clases de títulos. Los propietarios de cada una de las clases de títulos tienen derecho preferente sobre los nuevos títulos emitidos, los títulos restantes se ofrecerán a los trabajadores. En caso de exclusión del derecho preferente para los títulos de la clase laboral, cuando se determine un plan de adquisición de los títulos por los trabajadores y que los títulos se destinen a cumplir dicho plan con la prohibición de venta en cinco años, la Junta General fijará la prima⁶¹².

Tabla - 72
Variación de la cifra del capital social

AUMENTO	Ampliación capital social ⁶¹³ (aportación de nuevos recursos por los socios): <ul style="list-style-type: none"> - Mediante la emisión de nuevas acciones. - Mediante el aumento del valor nominal de las existentes. Se puede hacer con cargo a nuevas aportaciones o con cargo a reservas.
DISMINUCIÓN	Reducción del capital social ⁶¹⁴ : <ul style="list-style-type: none"> - Si la sociedad tiene demasiado capital social puede repartir el exceso entre los socios, aumentar las reservas, devolver aportaciones sociales o condonar dividendos pasivos. - Si la sociedad tiene pérdidas permite reestablecer el equilibrio. <ul style="list-style-type: none"> o Si el patrimonio < 2/3 del capital social, y ha transcurrido un ejercicio, la reducción es obligatoria. Procedimientos: disminución del valor nominal de los títulos, amortización o agrupación de títulos.

Fuente: Elaboración propia.

⁶¹² *Íbid.*, artículo 15.

⁶¹³ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículos del 151 al 162, y LEY 2/1995..., *opus cit.*, artículos del 71 al 78.

⁶¹⁴ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículos del 163 al 170, y LEY 2/1995..., *opus cit.*, artículos del 79 al 83.

2.5.3.7.2.1.4. Prima de emisión de acciones

La prima de emisión, en las Sociedades Anónimas Laborales al igual que en las sociedades anónimas, surge cuando los accionistas tienen que desembolsar una cantidad superior al valor nominal de las acciones. El objetivo es que los nuevos accionistas no se aprovechen de forma gratuita del sacrificio económico que realizaron los socios antiguos durante los ejercicios anteriores al dotar las reservas y no distribuir dividendos.

2.5.3.7.2.1.5. Subvenciones de capital

Se pueden considerar como parte de la financiación propia de carácter externo las subvenciones que no exigen devolución, las subvenciones de carácter reintegrable formarían parte de la financiación ajena. En el balance, según el vigente Plan General Contable, aparecen recogidas en el apartado de Ingresos a distribuir en varios ejercicios, no obstante, según el borrador del nuevo Plan General Contable se encuadran dentro del epígrafe del Patrimonio Neto. Las subvenciones no son una fuente de financiación que tenga un peso relativo importante en las Sociedades Laborales⁶¹⁵ con respecto al resto de fuentes⁶¹⁶. Entre los motivos que lo justifican se encuentran los requisitos de formas y plazos de presentación que requieren dedicar tiempo⁶¹⁷, así como el endurecimiento de las condiciones, y la concesión en un momento posterior a la puesta en funcionamiento de la Sociedad Laboral. No obstante, otro factor importante es el desconocimiento de la existencia de este tipo de ayudas⁶¹⁸, como pone de manifiesto la falta de solicitud de determinadas bonificaciones a la Seguridad Social cuya solicitud sólo requiere la

⁶¹⁵ Las ayudas que reciben este tipo de empresas suelen concentrarse en el primer año de actividad, tratándose fundamentalmente de ayudas de carácter local o autonómico. Véase en: PÉREZ FERNÁNDEZ, E, ÁLVAREZ GONZÁLEZ, L. I y COQUE MARTÍNEZ, J. *El Libro Blanco de la Economía Social...*, opus cit., p. 204 – 205.

⁶¹⁶ El 96,7 por ciento de las Sociedades Laborales encuestadas manifestaron no haber recibido ninguna subvención o apoyo. Véase en: AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., opus cit., p. 77.

⁶¹⁷ *Ibid.*, p. 91 y ss. Desde ASALMA se propone la creación un Registro Único.

⁶¹⁸ En general, las empresas jóvenes desconocen las políticas de apoyo a la creación y consolidación de empresas, por lo que sería recomendable difundir la información relativa a este tipo de ayudas. Véase en: CÁMARAS. Instrumentos de apoyo a empresas jóvenes. Uso y valoración. *Servicio de Estudios. Cámaras de Comercio, industria y navegación de España*, p. 97 – 102. [En línea]. [Fecha de consulta: 5 de abril de 2007]. Disponible en Internet: <https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/Instrumentos_apoyo/Instrumentos_apoyo.pdf>

indicación en los impresos que se han de presentar periódicamente y se reciben de forma automática⁶¹⁹.

En la siguiente tabla aparecen recogidas las ayudas y subvenciones que pueden solicitar las Sociedades Laborales.

Tabla - 73
Resumen de ayudas y subvenciones para las Sociedades Laborales

Tipo de ayuda o subvención	Acciones subvencionables	Cuantía
Fomento del empleo (ORDEN TAS/3501/2005)	Incorporación de desempleados como socios trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • 5.500 € por cada persona que cumpla los requisitos, y 7.000 euros si es mujer. • Si es minusválido: 10.000€
Apoyo a la inversión (ORDEN TAS/3501/2005)	Subvenciones directas para financiar inversiones	<ul style="list-style-type: none"> • Importe máximo: 50% coste de adquisición (sin impuestos)
	Bonificación de los tipos de interés de préstamos	<ul style="list-style-type: none"> • Máximo: 3 puntos del tipo de interés fijado por la entidad de crédito que conceda el préstamo. • Micro-créditos con convenio con el MTAS o las CCAA: máx total de gastos financieros, con el límite de 18.000 €.
Asistencia técnica (ORDEN TAS/3501/2005)	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación de directores o gerentes • Realización de estudios técnicos, informes económicos, auditorías y asesoramiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Importe: 50% coste de la acción con el límite de 20.000 €. • Si el beneficiario es una asociación (intermediaria), el importe: 75% del coste de los servicios prestados con el límite máximo de 30.000 € por cada proyecto de actuación conjunta (importe por Sociedad Laboral inferior a 3.000 €).
Actividades de fomento del empleo en la Economía Social (ORDEN TAS/3501/2005)	Formación Fomento y difusión	<ul style="list-style-type: none"> • Importe: 100% del coste de las actividades (según las circunstancias de cada actividad y el presupuesto disponible), sin superar los 90.000 € por actividad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁶²⁰.

⁶¹⁹ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., *opus cit.*, p. 78.

⁶²⁰ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. [En línea]. [Fecha de consulta: 22 de enero de 2007]. Disponible en Internet: <<http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/Ayudas/ayudasdoc.html>>

2.5.3.7.2.2. Financiación ajena⁶²¹

Las Sociedades Laborales, en particular, y las empresas de reducida dimensión, en general, encuentran numerosas dificultades para acceder al mercado crediticio⁶²², lo que implica que muchos proyectos empresariales no puedan acometerse por falta de financiación⁶²³. Además, a su reducido tamaño se suma el hecho de poseer cuotas de mercado reducidas. Por tanto, las entidades de crédito les exigen mayores garantías y costes financieros⁶²⁴ al considerar que presentan mayor riesgo de insolvencia⁶²⁵ para concederles la financiación solicitada. Por ello, en muchos casos, la financiación ajena se concentra fundamentalmente en el corto plazo⁶²⁶, tendiendo que soportar el riesgo inherente derivado de esta medida. No obstante, para financiarse a corto plazo prefieren

⁶²¹ El hecho de que el “trabajo” sea inalienable, frente al capital que se puede transferir fácilmente de unas personas a otras, implica entre otros aspectos, que las empresas controladas por los trabajadores habitualmente tengan que hacer frente a problemas de financiación. Véase en: DOW, G. K. *Governing the Firm: Workers’ Control in Theory and Practice*. New York: Cambridge University Press, 2003.

⁶²² Un análisis pormenorizado de las operaciones financieras de préstamo y crédito puede verse en: PALOMO ZURDO, R y MATEU GORDON, J. L. *Productos Financieros y Operaciones de Inversión*. Madrid: Ed. Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias, 2004, p. 115 – 140. Las implicaciones fiscales de estas operaciones financieras pueden verse en: PALOMO ZURDO, R y REY PAREDES, V. *Guía Fiscal del Inversor*. 7ª edición. Madrid: Gabinete de Analistas Económico – Financieros & Fiscalweb-SFI, 2007.

⁶²³ Se propone facilitar el acceso a las entidades crediticias, mediante el establecimiento de condiciones, plazos y tasas razonables para sus posibilidades actuales, así como la creación de productos financieros adecuados a la naturaleza inicial de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Véase en: COLL SERRANO, V y CUÑAR GIMÉNEZ, R. Análisis de los factores que influyen..., *opus cit.*, p. 160.

⁶²⁴ Las variables que influyen en la consideración de empresa financieramente restringida son: el nivel de endeudamiento, la proporción de la deuda bancaria, y el peso del inmovilizado material en el conjunto del activo. Mientras que el tamaño y la cobertura de los gastos financieros por los recursos generados actúan en sentido contrario. Las empresas financieramente restringidas utilizan en mayor medida la generación interna de recursos y acumulan mayor nivel de liquidez para poder asegurarse la financiación de las inversiones en activos a largo plazo. Véase en: LÓPEZ ITURRIAGA, F. J. Restricciones financieras e inversión en activo fijo: un análisis multivariante. *Revista española de Financiación y Contabilidad. Asociación española de Contabilidad y Administración de Empresas*, vol. XXXV, nº 129, abril – mayo, 2006, p. 411 – 436. Las asimetrías informativas condicionan la estructura financiera de las PYMEs en España, restringiendo el endeudamiento e incrementando la prima de riesgo, situación que limita el crecimiento de estas empresas. Véase en: MAROTO ACÍN, J.A. Estructura financiera y crecimiento de las PYMEs. *Economía Industrial*, nº 310, 1996, p. 29-40.

⁶²⁵ Una investigación sobre como calcular el nivel máximo de endeudamiento de una empresa puso de manifiesto que depende de la propia empresa, dado que es la única que posee toda la información sobre la misma y tiene la capacidad para decidir los riesgos que puede y desea asumir. Véase en: DONALSON, G. New Framework for Corporate Debt Policy. *Harvard Business Review*, nº 40, 1962, p. 117 – 131.

⁶²⁶ MAROTO ACÍN, J. A. Evolución económico-financiera de las empresas españolas desde 1978: Los hitos de una profunda transformación. *Economía industrial*, nº 349-350, 2003, p. 249-262. Disponible en Internet: <<http://www.mityc.es/NR/rdonlyres/3AA6B8A3-9216-4DDF-9C38-E5520A5F7F79/0/20MAROTOACIN.pdf>>

optar en primera instancia por la utilización de los créditos comerciales que ofrecen los proveedores antes de acudir a las entidades de crédito⁶²⁷.

El hecho de que las Sociedades Laborales puedan utilizar en menor medida la financiación ajena supone la imposibilidad de aprovechar al máximo el efecto positivo del apalancamiento⁶²⁸, por lo que su solvencia, y por tanto, la distancia a la suspensión de pagos⁶²⁹ y a la quiebra, es mayor. Lo que implica una mayor garantía de supervivencia de la empresa a lo largo del tiempo sin poner en peligro la situación laboral de los socios trabajadores.

Como consecuencia de esta dificultad de acceso al mercado crediticio cada vez están tomando mayor protagonismo en su financiación los inversores informales, como familiares y amigos, constituyendo la financiación ajena a través de préstamos y créditos una parte residual de su estructura financiera⁶³⁰. Entre los distintos instrumentos de financiación utilizados se encuentran los siguientes:

a) Líneas de Financiación del Instituto de Crédito Oficial

Para paliar las necesidades de financiación que padecen las pequeñas y medianas empresas cada vez son más los programas específicos que se ponen en marcha. Así, el Instituto de Crédito Oficial (ICO) dispone de diversas líneas de financiación⁶³¹ en

⁶²⁷ MELLE HERNÁNDEZ, M. Características diferenciales de la financiación entre las PYME y las grandes empresas españolas. Asimetrías informativas, restricciones financieras y plazos de endeudamiento. *Papeles de Economía Española*, nº 89-90, 2001, p. 140-166.

⁶²⁸ La interpretación del hecho de que los propietarios asuman mayor nivel de riesgo como que consideran que van a obtener mayor rentabilidad, afecta positivamente al valor de la empresa. Véase en: VERONA MARTEL, M^a.C y REYES PADILLA, M^a.G. Contenido informativo de los diferentes tipos de deuda. Especial referencia a la deuda subordinada. *Actualidad Financiera*, nº 9, septiembre, 2000, p. 35-45.

⁶²⁹ Se puede diferenciar si la empresa asume el riesgo de suspensión de pagos o si asume un nivel de riesgo crítico inferior al de la suspensión de pagos pero que podría comprometer el crecimiento a largo plazo de la empresa. Véase en: GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Análisis de la solvencia y del riesgo económico-financiero..., *opus cit.*, p. 68 - 69.

⁶³⁰ En las empresas en las que los trabajadores no son los propietarios de la misma el mayor peso de la deuda mejora el poder de negociación de los accionistas frente a los trabajadores, debido a que la percepción por parte de los trabajadores de los costes que conlleva el endeudamiento les hace más sensibles a la posible aparición de una crisis financiera que podría poner en peligro sus puestos de trabajo. Véase en: MENÉNDEZ ALONSO, E.J. La influencia de las relaciones laborales sobre la decisión de financiación de las empresas: Un análisis teórico. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº 112, 2002, p. 529 – 543.

⁶³¹ MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA E INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL (ICO). Plan de Fomento Empresarial. Líneas ICO 2007 de Apoyo a la Empresa, de 19 de Febrero de 2007. [En

condiciones más favorables que las fuentes de financiación tradicionales⁶³² entre las que se encuentran:

- Línea ICO – Sociedades Laborales⁶³³: créditos destinados a Sociedades Laborales y empresas participadas mayoritariamente por sus empleados para financiar las inversiones en activo fijo nuevo, con un máximo del 80 por ciento, siendo el límite por beneficiario de 1,2 millones de euros. Se puede elegir un plazo de amortización de 5 años, sin o con un año de carencia, o de 7 años, sin o con dos años de carencia. El tipo de interés aplicable es el euribor a 6 meses más un 0,75 por ciento⁶³⁴.
- Línea ICO Emprendedores 2007⁶³⁵: destinada a la creación de nuevas empresas o actividades profesionales. Podrán ser beneficiarios aquellos que cumplan los requisitos para ser PYME, pudiendo obtener hasta el 90 por ciento del importe del proyecto de inversión neto. La cantidad máxima por beneficiario y año es de 100.000 euros, disponiéndose de un total de 50 millones de euros.
- Línea ICO – Microcréditos⁶³⁶: destinada a la concesión de pequeños créditos a las personas que tengan dificultades de acceso a las vías tradicionales de financiación por carecer de los avales requeridos. La inversión máxima financiable es el 95 por ciento de la inversión a realizar.

línea]. [Fecha de consulta: 3 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:

<http://www.ico.es/web/descargas/paginas/7981548_INFORME%20FIRMA%20%20LiNEAS%20IC%20DE%20APOYO%20A%20LA%20EMPRESA%202007.pdf>

⁶³² No obstante, la financiación ofertada por las entidades de crédito no ha de centrarse sólo en financiaciones “blandas”, sino que han de adecuarse a las fases de desarrollo de cada proyecto emprendedor. Véase en: MAROTO ACÍN, J. A. Situación socioeconómica del trabajo autónomo. Visión general. En: SALINAS RAMOS, F y HERRANZ DE LA CASA (Editores). *El Trabajo Autónomo en España*. Universidad Católica de Ávila. Salamanca, 2006, p. 49.

⁶³³ Surge tras la firma del convenio entre el ICO y la Confederación Española de Sociedades Laborales (CONFESAL) en el año 2006.

⁶³⁴ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). La Financiación en las Sociedades Laborales. *ASALMA*, nº 18, octubre, 2006, p. 6.

⁶³⁵ INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ico.es/web/contenidos/0/171/index>>

⁶³⁶ INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL. Actualmente está en proceso de renovación. [En línea]. [Fecha de consulta: 14 de abril de 2007]. Disponible en *Internet* <http://www.ico.es/web/contenidos/0/396/index>

- Línea ICO PYME 2007⁶³⁷: para la financiación de proyectos de inversión en activos fijos productivos nuevos que faciliten el establecimiento, modernización y expansión de las microempresas y de las PYMES. En el caso de las microempresas se puede financiar hasta el 90 por ciento del proyecto de inversión neto, y hasta el 80 por ciento en el caso de las PYMES. La cantidad máxima que se puede conceder por beneficiario y año es de 1,5 millones de euros. Esta línea de financiación cuenta con 7.000 millones de euros.
- Línea ICO Crecimiento 2007⁶³⁸: para financiar inversiones que excedan de los límites establecidos en el punto anterior por empresas de más de 50 trabajadores, con una cifra de negocio inferior a los 50 millones de euros y/o con menos de 43 millones de euros en balance. El importe máximo financiable es del 70 por ciento del proyecto de inversión neto. La cantidad máxima que se puede conceder por beneficiario y año es de 6 millones de euros. Esta línea de financiación cuenta con 100 millones de euros.
- Plan Avanza⁶³⁹: destinado a las pequeñas y medianas empresas que carezcan de conexión a Internet con banda ancha y lleven a cabo inversiones en equipamiento para su conexión, o inviertan en “software” o “hardware” para la mejora de sus procesos empresariales, o para tener presencia en Internet y utilizar el comercio y la factura electrónica. Pueden obtener hasta el 100 por cien de la inversión, con un importe máximo por beneficiario de 50.000 euros.

⁶³⁷ INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ico.es/web/contenidos/0/137/index>>

⁶³⁸ INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ico.es/web/contenidos/0/180/index>>

⁶³⁹ INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ico.es/web/contenidos/0/272/index>>

b) Los microcréditos⁶⁴⁰.

Los microcréditos⁶⁴¹, que suponen la concesión de pequeños créditos a los colectivos que presentan mayores dificultades de acceso a la financiación tradicional (mujeres, parados e inmigrantes) por carecer de las garantías requeridas por las entidades de créditos⁶⁴². Los microcréditos facilitan a los colectivos con dificultades de inserción el acceso al mercado laboral mediante la fórmula del trabajo por cuenta propia. Los primeros microcréditos que se empezaron a conceder en España datan del año 2001, a través de la Fundación Un Sol Món de la Caixa Catalunya, y desde entonces han contribuido eficazmente a la creación de nuevos puestos de trabajo. Son un instrumento financiero por el que han apostado diversas instituciones. Dentro de los programas de microcréditos se pueden diferenciar los que ofertan las entidades financieras, principalmente las cajas de ahorros dentro de su obra social, y aquellos que ofrece la Administración Pública. Las principales cajas de ahorros que ofertan microcréditos, aunque cada vez son más las que apuestan por esta iniciativa, son la Caixa Catalunya, la BBK, la Caixa Galicia, la Caja Granada, la Caixa y la CAI⁶⁴³. A finales del año 2006, las cajas de ahorros españolas, con el objetivo de fomentar el desarrollo de los microcréditos, constituyeron la denominada “Red Española de Microfinanzas”. La Caixa, entidad que destina mayor volumen de recursos a la concesión de microcréditos, ha creado el denominado “Microbank”, entidad destinada a la concesión de microcréditos para financiar la puesta en marcha de proyectos de autoempleo dotada con un presupuesto de 2.000 millones de euros. Dentro del segundo grupo de programas de microcréditos, además de la Línea de Microcréditos del ICO, expuesta en el apartado anterior, se encuentra el programa firmado en enero de 2007 por la Dirección General de

⁶⁴⁰ El origen de los microcréditos data del año 1976 en Bangladesh promovidos por Mohamed Yunus (fundador del Banco Grameen), como oferta de crédito en las zonas rurales, dada la carencia de los servicios bancarios tradicionales. Estos microcréditos permitieron avanzar en el desarrollo del tercer mundo, y tras su éxito los países desarrollados comenzaron a estudiar la oferta de programas similares.

⁶⁴¹ En la Comunidad de Madrid, ASALMA, trata de mediar mediante créditos o aportaciones acordadas con AVALMADRID, entidad que facilita el acceso a la financiación y mejora las condiciones financieras en coste y plazo para adecuar la financiación a las necesidades de las empresas. Véase en: AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., *opus cit.*, p. 91 y ss. y en: AVALMADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.avalmadrid.es/>>

⁶⁴² LÓPEZ MARTÍN, M^a C. Microcréditos, una alternativa financiera para las entidades de economía social. *Revista de Economía Social. Sociedad Cooperativa*, nº 35, 2007, p. 24-29.

⁶⁴³ Sobre la experiencia del microcrédito en España véase en: CARBO VALVERDE, S. (Dir.). *Libro Blanco del Microcrédito*. Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS), 2005.

Política de la Pequeña y Mediana Empresa, el Instituto de la Mujer y la Caixa para la concesión de “Microcréditos para Mujeres Emprendedoras y Empresarias”⁶⁴⁴ por importe de 15.000 euros, cifra que puede incrementarse hasta los 25.000 euros. Este programa cuenta con unos fondos de 6 millones de euros.

c) Otros programas de entidades bancarias.

Entre los programas puestos en marcha por las cajas de ahorros, cabe destacar el programa Emprendedor XXI de la Caixa y el programa Jóvenes Emprendedores de Bancaja. El primero de ellos está destinado a informar, formar, financiar y prestar asesoramiento durante las etapas iniciales de puesta en marcha de la empresa a los emprendedores innovadores. El segundo, facilita financiación a los proyectos presentados por jóvenes emprendedores que se consideren factibles e innovadores, siendo el único aval requerido las buenas ideas.

d) Los préstamos participativos.

Las pequeñas y medianas empresas también pueden utilizar para financiarse los préstamos participativos⁶⁴⁵, como vía de obtención de recursos a largo plazo sin que terceros se interfieran en la gestión de la empresa⁶⁴⁶. Esta opción fue puesta en marcha en el año 1997 por la Empresa Nacional de Innovación (ENISA)⁶⁴⁷, entidad que colabora con la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa. Los préstamos participativos presentan las siguientes características:

⁶⁴⁴ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:

<http://www.mtas.es/mujer/programas/empleo/apoyos_financieros.html>

⁶⁴⁵ ESPAÑA. REAL DECRETO-LEY 7/1996, de 7 de junio, sobre medidas urgentes de carácter fiscal y de fomento y liberalización de la actividad económica. *Boletín Oficial del Estado*, nº 147, de 18 de junio, artículo 20 y por la LEY 10/1996, de 18 de diciembre, de Medidas Fiscales Urgentes sobre corrección de la doble imposición interna intersocietaria y sobre incentivos a la internacionalización de las empresas. *Boletín Oficial del Estado*, nº 305, de 19 de diciembre.

⁶⁴⁶ CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE ESPAÑA Y FUNDACIÓN INCYDE. Creación y consolidación de empresas. Políticas de apoyo. *Servicio de Estudios*, p. 91. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:

<https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/politica_apoyo/politica.pdf>.

⁶⁴⁷ EMPRESA NACIONAL DE INNOVACIÓN, S.A. (ENISA). [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.enisa.es/>>

- Tipo de interés variable en función de la marcha de la empresa.
- Tienen la consideración de deuda subordinada y van a continuación de los acreedores comunes en el orden de prelación de créditos.
- Tanto en las reducciones de capital como en la liquidación de la empresa se consideran patrimonio contable.
- Los intereses pagados son deducibles en el Impuesto de Sociedades.
- Tienen un vencimiento entre 5 y 10 años, con una carencia entre 3 y 8 años, y no tienen garantías.

e) Cooperativa de servicios: COOP57

Con el objetivo de conceder financiación a entidades que formen parte de la economía social se creó COOP57 en el año 1995 mediante la aportación de parte de las indemnizaciones percibidas por un grupo de trabajadores para financiar proyectos cooperativos y de interés social. Esta cooperativa de servicios “destina sus recursos propios a dar préstamos a proyectos de economía social que promuevan la ocupación, fomenten el cooperativismo, el asociacionismo y la solidaridad en general, y promuevan la sostenibilidad sobre la base de principios éticos y solidarios”⁶⁴⁸. Ofrece préstamos a corto y a largo plazo (importe máximo de 135.000 euros), financiación del circulante (importe máximo de saldo vivo, 20.000 euros) y anticipos de subvenciones oficiales (80 por ciento de la subvención concedida con el límite de 135.000 euros) a las entidades socias (cooperativas, Sociedades Laborales, asociaciones, fundaciones y otras entidades de la economía social).

⁶⁴⁸ COOP57. [En línea]. [Fecha de consulta: 7 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.coop57.coop/>>

f) *Las Sociedades de Garantía Recíproca*⁶⁴⁹.

Las Sociedades de Garantía Recíproca⁶⁵⁰ actúan como intermediarios entre las pequeñas y medianas empresas y las entidades de crédito para solucionar los problemas de falta de garantías⁶⁵¹. Así, las pequeñas y medianas empresas que necesiten financiación pueden acudir a ellas para obtener un aval que le permita acceder a créditos en mejores condiciones⁶⁵².

g) *El capital riesgo*⁶⁵³.

Otra de las alternativas de financiación con la que cuentan las pequeñas y medianas empresas es el capital riesgo⁶⁵⁴, como fórmula para mejorar la financiación y la liquidez de las empresas no cotizadas⁶⁵⁵. Se puede definir el capital riesgo como “una actividad financiera orientada a la provisión de recursos a medio y largo plazo, generalmente de forma minoritaria, a pequeñas y medianas empresas (PYMES) en proceso de arranque o de crecimiento, sin vocación de permanencia ilimitada en su accionariado⁶⁵⁶”. El capital riesgo invierte en empresas que tengan grandes perspectivas de rentabilidad y

⁶⁴⁹ Véase en: ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Las Sociedades de Garantía Recíproca como empresas de participación. *CIRIEC-España*, nº 38, 2001, p. 133-154; y en. ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La financiación de las Sociedades de Garantía Recíproca. *REVESCO*, nº 72, 2000, p. 125-150.

Disponible en *Internet*:

<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/72.impreso.pdf>>

⁶⁵⁰ ESPAÑA. LEY 1/1994, de 11 de marzo, sobre el régimen jurídico de las sociedades de garantía recíproca. *Boletín Oficial del Estado*, nº 61, de 12 de marzo.

⁶⁵¹ CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SOCIEDADES DE GARANTÍA RECÍPROCA. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cesgar.es/index2.htm>>

⁶⁵² Las Sociedades Laborales ante las dificultades de financiación pueden recurrir a las sociedades de garantía recíproca, o a nuevos instrumentos de financiación como la titulización de activos, la creación de un segundo mercado para las pymes, bolsas virtuales y otros. Véase en: CANO LÓPEZ, A. *Teoría Jurídica de la Economía Social...*, opus cit., p. 345-346.

⁶⁵³ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ENTIDADES DE CAPITAL RIESGO (ASCRI). [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ascr.org/ascr/ascrweb.nsf>>

⁶⁵⁴ MARTÍ PELLÓN, J. El capital riesgo y las pequeñas y medianas empresas. *Papeles de Economía Española*, nº 65, 1995, p. 252 – 256; y en: MARTÍ PELLÓN, J. *La financiación de Pymes mediante capital riesgo*. Valencia: IMPIVA, 1994.

⁶⁵⁵ Las PYMES han de ver al capital riesgo como una oportunidad para crecer y no como una amenaza, de esta forma el sector del capital riesgo podrá desarrollarse de forma óptima y se maximizar el beneficio que las empresas españolas puedan obtener de él. Véase en: ZOZAYA GONZÁLEZ, N y RODRÍGUEZ GUERRA, J. Situación actual del capital riesgo en España y en el mundo. *Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa*, marzo, 2007, p. 14. [En línea]. [Fecha de consulta: 7 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <http://www.ipyme.org/NR/rdonlyres/CF757591-A7F5-4E4A-AC7B-FE057F30AD07/0/SituacionCRSpain.pdf>.

⁶⁵⁶ WEB SOBRE PRIVATE EQUITY EN ESPAÑA. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.webcapitalriesgo.com/>>

crecimiento⁶⁵⁷. El inversor busca obtener plusvalías de la venta de sus participaciones. Este tipo de operaciones se caracterizan por asumir un nivel de riesgo elevado, y por el papel fundamental que desempeña el equipo directivo de la PYME objetivo como garantía de éxito. En las operaciones de capital riesgo no sólo se le proporcionan a la empresa recursos financieros, sino que también se presta apoyo gerencial, y por tanto se incorpora valor añadido. La presencia del capital riesgo permite a las empresas obtener mayores crecimientos⁶⁵⁸ (hasta cuatro veces más) y generación de empleo (hasta cinco veces más) que las empresas similares en las que no está presente el capital riesgo⁶⁵⁹.

h) Emisión de obligaciones.

Las Sociedades Anónimas Laborales, al igual que las sociedades anónimas, pueden emitir obligaciones para su financiación con el límite del capital social desembolsado más las reservas que consten en el último balance aprobado⁶⁶⁰.

2.5.3.8. Aspectos fiscales.

Las Sociedades Laborales están sujetas a las mismas obligaciones fiscales⁶⁶¹ que el resto de sociedades anónimas y limitadas. No obstante, las Sociedades Laborales que destinan el 25 por ciento del resultado positivo del ejercicio a la dotación del Fondo

⁶⁵⁷ En la Comunidad de Madrid, Capital Riesgo Madrid, contribuye mediante inversiones temporales en empresas a su desarrollo. Sus socios constituyentes son: Comunidad de Madrid, Cámara de Madrid, IMADE, AVALMADRID y Caja Madrid. Véase en: CAPITAL RIESGO MADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.crmadrid.com/home.html>>

⁶⁵⁸ BALBOA RAMÓN, M; MARTÍ PELLÓN, J y ZIELING, N. Does venture capital really improve portfolio companies' growth? Evidence from growth companies in Continental Europe. Documentos de trabajo en finanzas de empresas, nº 1, 2006, p. 1-25. [En línea]. [Fecha de consulta: 1 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/info/jmas/finemp/dt/0601.pdf>>

⁶⁵⁹ MARTÍ PELLÓN, J. Impacto económico y social del Capital Riesgo en España 2007 (Economic and Social Impact of Venture Capital & Private Equity in Spain 2007), 2007, p. 34. [En línea]. [Fecha de consulta: 1 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.webcapitalriesgo.com/download/docs/ImpactoCR07.pdf>>.

La participación en el capital de empresas que no cotizan contribuye a la mejora en términos de crecimiento del empleo, de las ventas y de los activos. Véase en: MARTÍ PELLÓN, J. Efecto del capital riesgo sobre empresas españolas. *Iniciativa emprendedora y empresa familiar*, nº 49, 2005, p. 87-100.

⁶⁶⁰ ESPAÑA. REAL DECRETO 1564/1989..., *opus cit.*, artículos del 282 al 310.

⁶⁶¹ CALVO ORTEGA, R. *Fiscalidad de las entidades de economía social: cooperativas, mutuas, Sociedades Laborales, fundaciones, asociaciones de utilidad pública, centros especiales de empleo, empresas de inserción social*. Madrid: Civitas, 2005.

Especial de Reserva podrán acogerse a los beneficios fiscales⁶⁶² que aparecen recogidos en la siguiente tabla.

Tabla - 74

Resumen de las bonificaciones fiscales aplicables a las Sociedades Laborales

Tipo de Impuesto	Operaciones bonificadas	Bonificación
Impuesto de Transmisiones Patrimoniales (ITP) y Actos Jurídicos Documentados (AJD)	• Constitución y ampliaciones de capital.	• Exención (ahorro fiscal del 1%)
	• Constitución de préstamos para invertir en activos fijos que se necesiten para la actividad.	
	• Trámites de transformación de una sociedad ya existente en Sociedad Laboral.	• Bonificación del 99% (sólo tributa al 1%).
	• Transmisiones Patrimoniales Onerosas para la adquisición de bienes y derechos relacionados con la empresa anterior de la mayoría de los socios trabajadores de la Sociedad Laboral.	
Impuesto de Sociedades	• Bienes adquiridos en los cinco primeros desde la calificación de laboral para desarrollar la actividad.	• Puede optar por la libertad de amortización.

Fuente: Elaboración propia.

Si la Sociedad Laboral perdiera la calificación de “laboral” antes de que transcurrieran cinco años desde que tuviera lugar su constitución o transformación perdería los beneficios fiscales⁶⁶³.

2.6. ENFOQUE DE INTEGRACIÓN

Las empresas con el objetivo de incrementar su tamaño empresarial pueden llevar a cabo dos tipos de crecimiento:

- Crecimiento interno, mediante la realización de nuevas inversiones para incrementar su estructura.

⁶⁶² ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículos 19 -20.

⁶⁶³ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 16.4.

- Crecimiento externo, mediante acuerdos de cooperación, procesos de fusión, absorción o adquisición.

Este apartado se centra en el análisis del crecimiento externo, para lo cual se diferencian las distintas formas de integración clasificándolas desde la perspectiva de la existencia o no de vinculación patrimonial.

2.6.1. La concentración empresarial.

La concentración empresarial, surgida a raíz de la concentración económica, “implica la reducción gradual del número de empresas o unidades productivas autónomas que operan en el mercado y el correlativo aumento del tamaño o dimensión de las empresas que permanecen en el mismo, teniendo como consecuencia el incremento del grado de monopolio del sistema por el lado de la oferta”⁶⁶⁴. Los objetivos que se persiguen con la concentración empresarial pueden ser tanto sociales como económico-financieros⁶⁶⁵.

Los procesos de concentración empresarial no se pueden llevar a cabo de forma plenamente libre, sino que tienen limitaciones legales de carácter antimonopolístico, con el objetivo de prohibir, dificultar y ordenar, las situaciones monopolísticas en general⁶⁶⁶. En España la ley de Defensa de la Competencia es la encargada de “garantizar la existencia de una competencia suficiente y protegerla frente a todo ataque contrario al interés público”⁶⁶⁷.

⁶⁶⁴ SUÁREZ SUÁREZ, A. S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación...*, opus cit., p. 697.

⁶⁶⁵ GARCÍA SANZ, D. *Concentración de empresas cooperativas. Aspectos económicos-contables y financieros*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social (CES), 2001, p. 102-103.

⁶⁶⁶ URÍA GONZÁLEZ, R. *Derecho Mercantil*. 28ª edición. Barcelona: Editorial Marcial Pons, 2002, p. 608.

⁶⁶⁷ ESPAÑA. LEY 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia. *Boletín Oficial del Estado*, nº 170, de 18 de julio. Exposición de motivos. En el capítulo segundo “De las concentraciones económicas”, establece un régimen de control de aquellas, que por su importancia y efectos, pudieran alterar la estructura del mercado nacional en forma contraria al interés público.

El crecimiento interno o natural es aquel que tiene lugar cuando la empresa realiza nuevas inversiones que le permiten incrementar su estructura productiva y con ello ampliar el negocio previamente existente o desarrollar otros nuevos. Sin embargo, durante las últimas décadas ha sido el crecimiento externo el que ha cobrado mayor protagonismo. Este tipo de crecimiento tiene lugar mediante la fusión, absorción, adquisición o asociación de empresas que ya están desarrollando su actividad productiva en el mercado. De esta forma se unen las capacidades productivas de varias empresas. El crecimiento externo permite un crecimiento más rápido que el interno, no obstante, suele conllevar mayores costes⁶⁶⁸. Entre los aspectos que pueden justificar este proceso se encuentran los siguientes: efectos sinérgicos positivos, economías de escala, combinación de recursos complementarios, la diversificación, la existencia de ventajas fiscales no aprovechadas, empleo de fondos excedentes, motivación de los directivos o la eliminación de ciertas deficiencias⁶⁶⁹.

2.6.1.1. La concentración sin vinculación patrimonial.

Las formas de concentración sin vinculación patrimonial son uniones más o menos fuertes de sociedades que conservan su independencia jurídica aunque pierdan cierto grado de autonomía económica⁶⁷⁰.

Los acuerdos de cooperación empresarial permiten a las empresas participantes conservar su independencia jurídica, de tal forma que la colaboración sólo se centra en determinados aspectos, mientras que para el resto, cada una de las empresas participantes continúa desarrollando sus actividades de forma individual. De esta forma, cada empresa sólo pierde parte de autonomía en la toma de decisiones. El objetivo de los acuerdos de cooperación empresarial es que todos los participantes obtengan beneficios de la puesta en común de los recursos y habilidades, y compartan y diversifiquen los riesgos, basándose sus relaciones en la confianza mutua. Es importante planificar y determinar los objetivos que desean alcanzar con el acuerdo de cooperación, así como

⁶⁶⁸ NAVAS LÓPEZ, J. E y GUERRAS MARTÍN, L. A. *La dirección estratégica de la empresa...*, opus cit., p. 403 - 405.

⁶⁶⁹ GARCÍA SANZ, D. *Concentración de empresas cooperativas. Aspectos económicos-contables y financieros*. Ed. Consejo Económico y Social (CES), 2001, p. 110 - 119.

⁶⁷⁰ URÍA GONZÁLEZ, R. *Derecho Mercantil...*, opus cit., p. 604.

las responsabilidades y las aportaciones que va a realizar cada empresa participante, para reducir al mínimo las probabilidades de que el acuerdo de cooperación fracase. En la tabla siguiente se recopilan una serie de factores que inciden en la estabilidad de los acuerdos de cooperación y que han sido señalados por diversos autores.

Tabla - 75
Factores determinantes del éxito de la cooperación empresarial

Autores	Factores clave
Lin y Germain ⁶⁷¹ (1998)	<ul style="list-style-type: none"> - Variables de la estructura inicial de la empresa conjunta (similitud cultural entre los socios). - Proceso de dirección diario, resolución de conflictos internos y formulación de estrategias a largo plazo.
Littler, Leverick y Wilson ⁶⁷² (1998)	<ul style="list-style-type: none"> - Inputs de la alianza (diseño de la alianza) <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Búsqueda y selección del socio - Negociación del acuerdo - Factores de administración. <ul style="list-style-type: none"> - Aspectos culturales y humanos - Confianza entre los socios - Comunicación continua entre socios - Influencias externas o del entorno. <ul style="list-style-type: none"> - Cambios tecnológicos - Preferencias de los consumidores - Situación de la economía - Clima competitivo - Administraciones públicas
Glaisteir y Buckley ⁶⁷³ (1999)	<ul style="list-style-type: none"> - Factores ex-ante: formación del acuerdo. - Factores ex-post: implantación alianza.
Das y Teng ⁶⁷⁴ (2000)	<p>La estabilidad del acuerdo depende de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rivalidad – Cooperación. - Rigidez – Flexibilidad en la relación. - Orientación Corto – Largo plazo.

Fuente: Elaboración propia.

La proliferación de los acuerdos de cooperación empresarial en las últimas décadas se debe principalmente a los continuos avances tecnológicos, y al incremento de la competitividad como consecuencia de la globalización de los mercados. Así, las

⁶⁷¹ LIN, X y GERMAIN, R. Sustaining satisfactory joint venture relationships: the role of conflict resolution strategy. *Journal of International Business Studies*. Vol. 29, nº 1, 1998, p. 179-196.

⁶⁷² LITTER, D; LEVERICK, F y WILSON, D. Collaboration in new technology based product markets. *Int. J. Technology Management*. Vol. 15, nº 1-2, 1998, p. 139-159.

⁶⁷³ GLAISTER, K.W y BUCKLEY, P.J. Performance relationships in UK international alliances. *Management International Review*. Vol. 39, nº 2, 1999, p. 123-147.

⁶⁷⁴ DAS, T.K y TENG, B.S. Instabilities of strategic alliances: an internal tensions perspective. *Organization Science*. Vol.11, nº 1, 2000, p. 77-101.

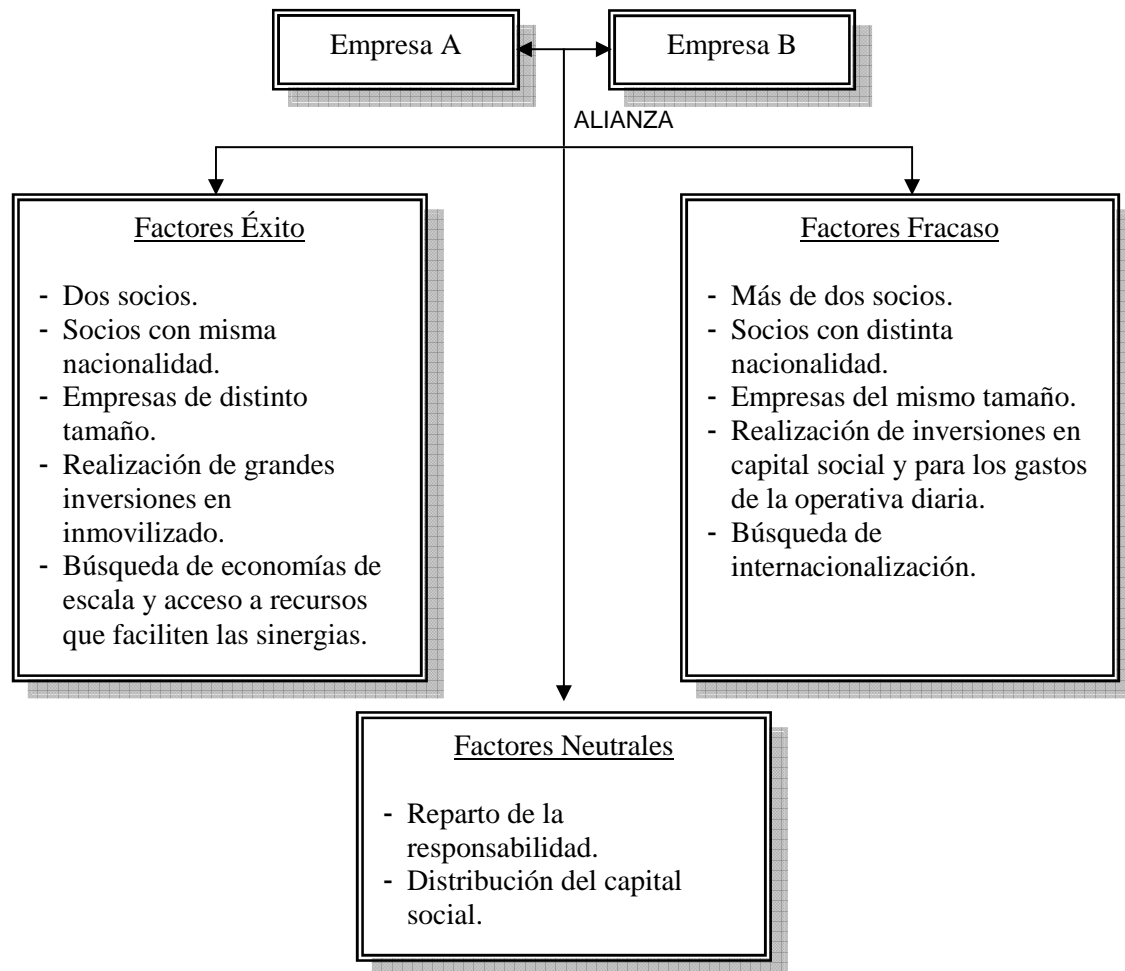
empresas con una reducida dimensión empresarial que disponen de menos recursos pueden hacer frente a los retos competitivos penetrando en nuevos mercados, obteniendo economías de escala al ganar tamaño, mejorando la flexibilidad, accediendo a las nuevas tecnologías y a la información, así como disponiendo de recursos y habilidades complementarias. Es habitual, que las pequeñas empresas no intervengan en acuerdos de colaboración empresarial hasta que no se vean obligadas⁶⁷⁵.

Entre las variables que inciden en la probabilidad de éxito o fracaso de los acuerdos de cooperación, hay algunas que escapan del control de las empresas participantes al estar relacionadas con el entorno tales como las circunstancias políticas, la situación económica o la variabilidad de los gustos de la demanda, y otras como la homogeneidad de las características de los socios, su número, el tamaño o las inversiones, que sí pueden planificarse. Así, a mayor heterogeneidad entre los socios, mayor número de intervinientes, similitud de la dimensión empresarial y menores inversiones en capital tras el acuerdo, existen mayor diversidad de intereses, mayores conflictos por obtener el control y menores barreras de salida, por lo que menor es la probabilidad de éxito del acuerdo⁶⁷⁶.

⁶⁷⁵ SEMLINGER, K. Apoyo público para el establecimiento de redes de pequeñas empresas en Baden-Württemberg. En: ANDREASEN, L. E; CORIAT, B; DEN HERTOOG, F y KAPLINSKY, R. *Los desafíos de Europa: Innovación organizativa, competitividad y empleo*. Editorial ESIN, Estudios Institucionales, S. L., 1995, p. 313-328.

⁶⁷⁶ MARCO LAJARA, B; GARCÍA LILLO, F y QUER RAMÓN, D. Factores de éxito y fracaso de la cooperación entre empresas: Un enfoque organizativo y estratégico. *CEPADE*, nº 29, 2003, p. 159-169. Disponible en *Internet*: < http://www.cepade.es/Ademas/fr_pdf.asp?num=29&artic=14 >

Gráfico - 43
Éxito y fracaso de las alianzas entre empresas



Fuente: Elaboración propia a partir del artículo Factores de éxito y fracaso de la cooperación⁶⁷⁷...

El reparto de la responsabilidad y la distribución del capital social, parecen tener un efecto neutro en la probabilidad de éxito de los acuerdos de cooperación.

Los tipos de concentración sin vinculación patrimonial pueden ser de carácter genérico, es decir, aplicables para cualquier tipo de empresas, o específicos de las Sociedades Laborales. A su vez, se puede establecer la clasificación por razón funcional, de dirección o por ambas razones.

⁶⁷⁷ *Íbidem.*

Tabla - 76
Resumen de las distintas formas de concentración empresarial

Formas	Por razón funcional			Por razón de la dirección			Por ambas razones		
	Con figura societaria específica		Sin figura societaria específica	Con figura societaria específica		Sin figura societaria específica	Con figura societaria específica		Sin figura societaria específica
	Con personalidad jurídica	Sin personalidad jurídica		Con personalidad jurídica	Sin personalidad jurídica		Con personalidad jurídica	Sin personalidad jurídica	
Genéricas	Agrupación de Interés Económico	Unión Temporal de Empresas	Consortio	Asociaciones de Empresas		Grupos de empresas	Sociedades de empresas		Cártel
	Sociedad de Garantía Recíproca								Central de Compras y de Ventas
	Las empresas de participación								Redes de sociedades
Específicas				Asociaciones de Sociedades Laborales					Redes de Sociedades Laborales

Fuente: Adaptado de FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. Estudio de los flujos económico-financieros..., *opus cit.*, p. 363. Adaptado de GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La concentración económico-empresarial de las cooperativas. *Proyecto de Investigación*. Presentado para el concurso a cátedra de la Universidad Complutense de Madrid, mayo de 1989, 218 p.

Las formas de concentración genéricas por razón funcional:

- La agrupaciones de interés económico (AIE)⁶⁷⁸. Tienen carácter mercantil y personalidad jurídica, y carecen de ánimo de lucro, siendo su finalidad facilitar el desarrollo o mejora de los resultados de la actividad de sus socios mediante la colaboración inter-empresarial. Su objeto se limita de forma exclusiva a una actividad auxiliar de la que desarrollen sus socios. Los socios tienen responsabilidad subsidiaria de la agrupación, y personal y solidaria entre ellos por las deudas de la agrupación. Sólo se podrán constituir por personas físicas o jurídicas que lleven a cabo actividades empresariales, agrícolas o artesanales, por entidades no lucrativas dedicadas a la investigación y por quienes ejerzan profesiones liberales. La forma jurídica equivalente en el ámbito europeo es la Agrupación europea de interés económico (AEIE) cuya finalidad consiste en facilitar y fomentar las actividades económicas de sus miembros mediante la unión de sus recursos, actividades y competencias, permitiendo la obtención de resultados mejores que si actuaran de forma independiente⁶⁷⁹.
- La sociedad de garantía recíproca (SGR)⁶⁸⁰. Tienen personalidad jurídica propia y son calificadas como entidades financieras de capital variable, siendo su objetivo solucionar los problemas de acceso a la financiación de las pequeñas y medianas empresas debido a la falta de garantías. Están constituidas por pequeñas y medianas empresas que desean mejorar sus condiciones de acceso al mercado crediticio, así como sus condiciones financieras, no respondiendo los socios personalmente de las deudas sociales. Como mínimo, las cuatro quintas partes de los socios serán pequeñas y medianas empresas. Los socios pueden ser: protectores (participan en el capital social de la SGR) o partícipes (las pequeñas y medianas empresas a

⁶⁷⁸ ESPAÑA. LEY 12/1991, de 29 de abril, de Agrupación de Interés Económico. *Boletín Oficial del Estado*, nº 103, de 30 de abril.

⁶⁷⁹ COMUNIDADES EUROPEAS. REGLAMENTO (CEE) 2137/85 del Consejo, de 25 de julio de 1985, relativo a la constitución de una agrupación europea de interés económico (AEIE). *Diario Oficial*, nº L199 de 31 de julio.

⁶⁸⁰ ESPAÑA. LEY 1/1994..., *opus cit.*

las que se presta garantía y asesoramiento). Las SGR actúan como intermediarios entre las entidades de crédito y las pequeñas y medianas empresas, siendo su objeto social dar garantías personales, por aval o por cualquier otro medio admitido en derecho distinto del seguro de caución, a favor de los socios para las operaciones del tráfico de la empresa, pudiendo también ofrecer servicios de asistencia y asesoramiento financiero a los socios.

- Las empresas de participación. Son asociaciones voluntarias de personas físicas y/o jurídicas para desarrollar una actividad económica. Las empresas de participación⁶⁸¹ se caracteriza porque la propiedad y el poder de decisión radica en los socios que participan tanto en los flujos productivos, como en los financieros e informativo-decisionales, y donde lo realmente importante son éstas personas y no el capital⁶⁸². Son empresas de participación las sociedades cooperativas, las Sociedades Laborales, las sociedades agrarias de transformación y las mutuas.
- La unión temporal de empresas (UTE)⁶⁸³. Carecen de personalidad jurídica propia, por lo que son las empresas asociadas las que responden subsidiaria, solidaria e ilimitadamente de sus deudas. Su objeto es el desarrollo o ejecución de una obra, servicio o suministro determinado. Su duración, determinada o indeterminada, es la de la finalización de la obra o servicio, con un límite máximo de diez años, pudiéndose solicitar prórrogas al Ministerio de Economía y Hacienda. Las uniones temporales de empresas pueden resultar ventajosas por motivos técnicos, económicos o fiscales, debido a la puesta en común de los recursos, conocimientos y experiencia de

⁶⁸¹ Vid *infra* el epígrafe “La Sociedad Laboral: empresa de participación”.

⁶⁸² GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales). En: VARIOS. Memoria de María Ángeles GIL LUENZAS. *Alfa Centauro*, 1991, p. 195-216.

⁶⁸³ ESPAÑA. LEY 18/1982, de 26 de mayo, sobre el régimen fiscal de las Agrupaciones y Uniones Temporales de Empresas y de las Sociedades de Desarrollo Industrial Regional. *Boletín Oficial del Estado*, n° 137, de 9 de junio. Modificado por la LEY 12/1991, de 29 de abril, sobre Agrupaciones de Interés Económico, *Boletín Oficial del Estado*, n° 103, de 30 de abril. Disposición Adicional Segunda. Modificado por la LEY 43/1995, de 27 de diciembre, por la que se aprueba el Impuesto sobre Sociedades. *Boletín Oficial del Estado*, n° 310, de 28 de diciembre, artículo 68 y Disposición Derogatoria de los artículos 10.1 y 2, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 22 de la LEY 18/1982, de 26 de mayo.

las empresas que las forman. Pueden ser socios tanto personas físicas como jurídicas. Si se inscriben en el Registro del Ministerio de Economía⁶⁸⁴ y Hacienda pueden tener ciertos beneficios fiscales. Existirá un gerente único, al que el resto de miembros le han de entregar los poderes suficientes, encargado de ejercer los derechos y contraer las obligaciones.

- El consorcio. Es una agrupación de empresas, en la que cada socio conserva su independencia jurídica, que desean realizar, de forma conjunta, una actividad de comercialización. El consorcio carece de personalidad jurídica y suele surgir entre empresas que pertenecen al mismo sector que elaboran productos o servicios complementarios. De esta forma se comparten gastos, los recursos disponibles, disminuye el riesgo y se incrementa la probabilidad de éxito.

Las formas de concentración genéricas por razón de la dirección:

- Las asociaciones de empresas. La Constitución Española recoge en su articulado el derecho de asociación, de tal forma que, “los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses”⁶⁸⁵, además también señala que “los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”⁶⁸⁶. Las asociaciones de empresas tienen personalidad jurídica, no existe un límite mínimo para el capital social, y la responsabilidad de los socios es limitada⁶⁸⁷. Se gobiernan

⁶⁸⁴ Si la escritura se inscribe en registro de carácter administrativo que lleva el Ministerio de Economía y Hacienda tienen trascendencia a efectos fiscales. Véase en: SÁNCHEZ CALERO, F. *Principios de Derecho Mercantil*. 11ª edición. Navarra: Thomson Aranzadi, 2006, p. 404.

⁶⁸⁵ ESPAÑA. LEY 19/1977..., *opus cit.*, artículo 1.1: “los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las Asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses.” y en: CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA..., *opus cit.*, artículo 22 sobre derecho de asociaciones.

⁶⁸⁶ ESPAÑA. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA..., *opus cit.*, artículo 7: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.”

⁶⁸⁷ FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. Estudio de los flujos económico-financieros..., *opus cit.*, p. 373.

con plena autonomía y siguiendo los principios democráticos. La unión de asociaciones sectoriales ubicadas en el mismo lugar dan origen a la formación de Federación, cuya unión desemboca en la creación de las Confederaciones.

- El grupo de empresas⁶⁸⁸. Se puede definir como “conjunto de empresas situadas, al menos potencialmente, bajo la influencia de un centro de decisión⁶⁸⁹”. Las características básicas que presenta el grupo de empresas se pueden resumir en: unión de empresas (debido a la participación de la sociedad matriz en las empresas estableciéndose relaciones de dependencia), unidad de administración (posibilidad de influir en las decisiones de las empresas del grupo) y proyecto de creación de valor (el valor de las empresas que forman el grupo es superior a la suma de los valores individuales de cada una de ellas). Los criterios aplicables para la identificación de los grupos de empresas⁶⁹⁰ son dos: criterio jurídico (relacionado con las participaciones) y criterio político (en función de la capacidad de control)⁶⁹¹. Los grupos de empresas se pueden clasificar⁶⁹², entre otros, en función de su actividad, de su estructura, o por la actividad de las empresas agrupadas. La Ley del Mercado de Valores establece que “pertenecerán al mismo grupo las entidades que constituyan una unidad de decisión porque alguna de ellas ostente o pueda

⁶⁸⁸ Se debe regular de forma más completa, prestando especial atención a que la existencia del grupo y las vinculaciones existentes entre las sociedades sean conocidas por los terceros, a la protección especial de los accionistas minoritarios de las sociedades dependientes, y a la regulación de las relaciones entre las sociedades y ha de protegerse a los acreedores de las sociedades filiales. Véase en: SÁNCHEZ CALERO, F. *Principios de Derecho Mercantil*. 11ª edición. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 2006, p. 398 – 400.

⁶⁸⁹ NAVAS LÓPEZ, J. E y GUERRAS MARTÍN, L.A. *La dirección estratégica de la empresa...*, opus cit., p. 390 - 391.

⁶⁹⁰ Sobre las estructuras organizativas de subordinación y coordinación para los grupos empresariales puede verse en: CHAVES ÁVILA, R. Grupos empresariales de la economía social: un análisis desde la experiencia española. En: BAREA, J; JULIÁ, J. F y MONZÓN, J.L. (Directores). *Grupos empresariales de la economía social en España*. Valencia: CIRIEC-España, 1999, p. 67-98, p. 72-73.

⁶⁹¹ CUERVO GARCÍA, A. Las Corporaciones Industriales y Financieras, *Revista de Economía*, nº 9, 1991, p. 24 – 32.

⁶⁹² Se establecen tres criterios de clasificación de los grupos de empresas: grupos de derecho y grupos de hecho; según la naturaleza de las relaciones: grupos contractuales y grupos personales y según la estructura de la dirección común: grupos de subordinación y grupos de coordinación. Véase en: PAZ-ARES, A. Uniones de empresas y grupos de sociedades. En: MENÉNDEZ MENÉNDEZ, A. (Director). *Lecciones de Derecho Mercantil*. 4ª edición. Madrid: Editorial Thomson Civitas, 2006, p. 529-531. Otra posible clasificación es en función del objeto social de la sociedad matriz o dominante (grupos industriales y financieros) y en función de su estructura (radial, piramidal o circular). Véase en: VICENT CHULIÁ, V. *Introducción al Derecho Mercantil*. 19ª edición. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006, p. 652-653.

ostentar, directa o indirectamente, el control de las demás⁶⁹³”. Existirá unidad de decisión cuando la sociedad dominante con respecto a la dependiente⁶⁹⁴:

- Cuando al menos la mitad más uno de los consejeros de la sociedad dominada sean altos directivos o consejeros de la dominante, o de otra dominada por ésta.
- Cuando: tenga la mayoría de los derechos de voto, facultad para nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órganos de administración, pueda disponer de la mayoría de los derechos de voto y haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración⁶⁹⁵.

Las formas de concentración genéricas por ambas razones.

- Las sociedades de empresas. Se pueden definir como “sociedades anónimas constituidas por empresas que, conservando su independencia y su personalidad, se unen para la consecución de ciertos objetivos comunes⁶⁹⁶”.
- El “cártel”. Es un convenio o pacto entre varias empresas del mismo sector que tienen intereses similares con el objetivo de reducir o eliminar la competencia⁶⁹⁷ en un mercado determinado, regulando la producción, venta y fijación de precios. De esta forma se fijan políticas conjuntas de precios y cantidades de producción. Contribuyen a la estabilización de los mercados, así como la reducción de los costes de producción, y a la distribución de los beneficios. Existen distintas modalidades, entre ellas están: el cártel de

⁶⁹³ ESPAÑA. LEY 24/1998, de 28 de julio, del Mercado de Valores. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de julio, artículo 4.

⁶⁹⁴ *Ibidem*.

⁶⁹⁵ ESPAÑA. CÓDIGO DE COMERCIO..., *opus cit.*, artículo 42. Modificada la redacción de los apartados 1 y 2 por la LEY 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. *Boletín Oficial del Estado*, nº 313, de 31 de diciembre.

⁶⁹⁶ PAU PEDRÓN, A. (Coordinador). *Comentarios a la Ley de Agrupaciones de Interés Económico*. Madrid: Editorial Tecnos, 1992, p. 393.

⁶⁹⁷ La normativa sobre defensa de la competencia trata de evitar los acuerdos entre empresas que persigan restringirla o falsearla. Véase en: BEL DURÁN, P. *Las cooperativas agrarias en España: Análisis de los flujos financieros y de la concentración empresarial*. Valencia: CIRIEC-España, 1997, p. 507.

precio, de contingentación, de reparto de mercado, de racionalización, de especialización o de exportación⁶⁹⁸. Las empresas que participan en el *cártel* preservan su personalidad jurídica e independencia financiera y suelen pertenecer a sectores dominados por un número reducido de empresas de gran tamaño, donde el producto es uniforme y el precio es sensible al momento económico⁶⁹⁹. La celebración de dicho pacto origina ciertas obligaciones de carácter recíproco entre las empresas participantes, tratándose habitualmente de obligaciones de hacer y no hacer que varían en cada caso⁷⁰⁰.

- La central de compras y ventas. En las centrales de compras se busca la centralización de las compras de los *inputs* que se requieren para el desarrollo de la actividad productiva. De esta forma las pequeñas y medianas empresas se fortalecen en los procesos de negociación con los proveedores pudiendo obtener condiciones más ventajosas, en precio y calidad, que si cada una de ellas realizara las adquisiciones de forma individualizada. En el caso de las centrales de ventas, las pequeñas y medianas empresas venden sus productos de forma conjunta, por lo que se realizan esfuerzos publicitarios comunes, se unifican precios y se normalizan los productos⁷⁰¹.
- Las redes de sociedades. Las redes de empresas⁷⁰² se forman cuando varios empresarios o empresas, que desean conservar su independencia, establecen acuerdos de cooperación⁷⁰³ de carácter estable y duradero para competir en el mercado⁷⁰⁴ y obtener beneficios mayores a los que obtendrían cada una de las

⁶⁹⁸ PAZ-ARES, A. Uniones de empresas y grupos de sociedades. En: MENÉNDEZ MENÉNDEZ, A. (Director). *Lecciones de Derecho Mercantil...*, opus cit., p. 525-526. La clasificación del *cártel* desde distintos puntos de vista puede verse en: ITURRIOZ DEL CAMPO, J. *El Cooperativismo Sanitario Integral en el Sector de la Salud: Análisis de los Flujos Económico Financieros*. Madrid: Gabinete de Estudios y Promoción del Cooperativismo Sanitario, 1998, p. 218.

⁶⁹⁹ SUÁREZ SUÁREZ, A. S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación...*, opus cit., p. 700.

⁷⁰⁰ URÍA GONZÁLEZ, R. *Derecho Mercantil...*, opus cit., p. 605.

⁷⁰¹ SUÁREZ SUÁREZ, A. S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación...*, opus cit., p. 700.

⁷⁰² Están reguladas por el régimen general del Derecho de sociedades.

⁷⁰³ Los acuerdos de cooperación pueden llevarse a cabo de forma contractual o mediante participaciones recíprocas que refuerzan esos acuerdos. La Sociedad Laboral con participación recíproca en el capital social de otra sociedad de la red adoptaría la posición de socio no trabajador.

⁷⁰⁴ “Las redes empresariales son enlaces, permanentes en el tiempo, entre varias empresas al objeto de intercambiar mercancías, información y conocimiento”. Véase en: TOMÁS CARPI, J. A;

empresas participantes individualmente consideradas⁷⁰⁵. Las empresas participantes que constituyen la red⁷⁰⁶ han de determinar los objetivos comunes a alcanzar, los mecanismos para garantizar el cumplimiento de los mismos, el reparto de las obligaciones, la fijación de las aportaciones, el grado de formalización de la estructura y cómo se van a tomar las decisiones⁷⁰⁷.

Las relaciones que se establecen entre las empresas que configuran la red son de carácter estable y tienen continuidad a lo largo del tiempo, siendo, en la mayoría de los casos, de carácter informal, permitiendo el crecimiento necesario para continuar siendo competitivas pero sin renunciar a la flexibilidad⁷⁰⁸.

Las redes de empresas pueden ser anilladas, si no existe ninguna empresa dominante, núcleo-anillo con una empresa coordinadora, núcleo-anillo con una empresa líder, cerradas o tipo árbol (cuando los proveedores y subcontratistas dependen de una empresa en el ámbito comercial), abiertas o de tipo arbusto (cuando los proveedores y subcontratistas establecen vínculos con varias empresas). Otra clasificación de las redes puede establecerse atendiendo a la formalización de la relación entre las empresas miembros de la red y su complicidad, pudiendo ser: redes personales (cuando se establecen contactos profesionales entre empresarios y trabajadores), redes de empresas informales,

TORREJÓN, M y SUCH, J. Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa. *Sociología del trabajo*, 30, 1997, Siglo XXI, Madrid. No obstante, la definición anterior se puede completar añadiendo trabajadores cualificados, maquinaria e influencia. Véase en: GARCÍA JANÉ, J; VÍA LLOP, J y XIRINACS DAMIANS, LL. M. *La dimensión cooperativa. Economía solidaria y transformación social*. Barcelona: Editorial Icaria Antrazyt, 2006, p. 97-100.

⁷⁰⁵ CANO LÓPEZ, A. Las redes de Sociedades Laborales. Un modelo de vinculación entre empresas de economía social en el marco de la cooperación empresarial. *CIRIEC – España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 85.

⁷⁰⁶ En el futuro de la empresa desde la perspectiva económica se pueden distinguir tres escenarios: compañías gigantes dedicadas a “apoderarse del mundo en silencio”, compañías cada vez menos sólidas, y la tercera opción derivada de la segunda, es que la compañía aislada ya no es un elemento básico de la economía moderna y será sustituida por la “red”. La tendencia actual es que las empresas más grandes se dividan en unidades más pequeñas y emprendedoras que establezcan relaciones libres con otros de su mismo género. Véase en: MICKLETHWAIT, J y WOOLDRIDGE, A. *La empresa. Historia de una idea revolucionaria*. Barcelona: Editorial Mondadori, 2003, p. 207-212.

⁷⁰⁷ CANO LÓPEZ, A. Las redes de Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 90.

⁷⁰⁸ CABAILEIRO CASAL, Mª. J. *La intercooperación de las sociedades cooperativas. Su aplicación en el desarrollo integral de la Comunidad Autónoma de Galicia*. Galicia: Consellería de Asuntos Sociales, Empleo e Relacións Laborais. Dirección Xeral de Relacións Laborais, 2004, p. 122.

redes explícitas y codificadas o redes explícitas, codificadas y acordadas con los socios⁷⁰⁹.

Las formas de concentración específicas de las Sociedades Laborales:

- Las formas de concentración específicas por razón de dirección.
 - o Las asociaciones de Sociedades Laborales⁷¹⁰. Representa un papel vital para las Sociedades Laborales, al proporcionarles tanto acceso a fuentes de información y recursos, como asesoramiento y representación de sus intereses ante los poderes públicos, la promoción como forma de organización empresarial, el apoyo de la inserción social y laboral.
- Las formas de concentración específicas por ambas razones:
 - o Las redes de Sociedades Laborales. La formación de redes de Sociedades Laborales⁷¹¹ permite, por una parte minimizar los riesgos que soportan los socios al compartirlos, y por otra, el acceso de las Sociedades Laborales a nuevos nichos de mercado⁷¹², contribuyendo, especialmente, al desarrollo de la comercialización y distribución de sus productos o servicios, y creando valor en las empresas⁷¹³. Con ello, se consigue que aunque la Sociedad Laboral permanezca ligada a

⁷⁰⁹ VÁZQUEZ BARQUERO, A. *Desarrollo, redes e innovación. Lecciones sobre desarrollo endógeno*. Madrid: Editorial Pirámide, 1999, p. 98 - 105.

⁷¹⁰ *Vid infra* el epígrafe “Organizaciones representativas”.

⁷¹¹ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 5.3: fomenta los procesos de concentración y colaboración empresarial. Véase un análisis más detallado en: CANO LÓPEZ, A. El fenómeno de las uniones de empresas en el ámbito de la Economía Social: los grupos de Sociedades Laborales. En: NAVARRO SALINAS, A. (Ed.) *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje a Fernando Sánchez Calero*, vol. V, Madrid: McGraw-Hill, 2002, p. 5229 y ss.

⁷¹² LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Caracterización de las Sociedades Laborales actuales. Una invitación a la formación de redes de microempresas. *ASALMA*, nº 7, septiembre – octubre, 2003, p. 24.

⁷¹³ DYER, J.H; KALE, P y SINGH, H. Creación de valor a través de alianzas estratégicas. *Harvard Deusto Business Review*, nº 109, 2002, p. 24-41.

su lugar de origen, los resultados empresariales, por el contrario, se deslocalicen⁷¹⁴. La formación de redes de Sociedades Laborales además contribuye a conseguir el tamaño adecuado para poder competir⁷¹⁵ en el mercado mejorando así la eficiencia de sus miembros, a dotar a las sociedades integrantes de la flexibilidad que necesitan para poder adaptarse en cada momento a las circunstancias del mercado, tanto en los flujos informativo-decisionales, como en los reales o en los financieros⁷¹⁶. También facilitan la obtención de sinergias y el acceso a la innovación tecnológica⁷¹⁷ y de gestión de forma más barata al compartir costes, y permiten la puesta en común de recursos, ideas y capacidades que mejoran la productividad de la empresa⁷¹⁸. Por otra parte, hacen posible la reducción de la rigidez establecida por la ley en cuanto al límite de número de trabajadores no socios⁷¹⁹, al permitir la red la recolocación de los excedentes de mano de obra según las necesidades en cada momento de las empresas participantes evitándose despidos y contratos temporales y favoreciendo la generación de empleo estable y de calidad. Además, permite paliar las dificultades de acceso a los recursos financieros al poder negociar condiciones crediticias más favorables, o la

⁷¹⁴ CANO LÓPEZ, A. Las redes de Sociedades Laborales..., *opus cit.*

⁷¹⁵ La mejora de la competitividad empresarial es uno de los factores que preocupan a las empresas españolas de menor tamaño. En la posición competitiva de la empresa, no sólo intervienen los factores internos sino también las diferencias estructurales de los distintos sectores de la economía, por lo que la gestión económica y financiera ha de ser diferente en cada caso determinando así diferencias en la competitividad entre las empresas de un mismo sector. Véase en: LÓPEZ HERRERA, D y SERRANO DOMÍNGUEZ, F. La competitividad empresarial: el papel del sector. *Actualidad Financiera*, vol. 6, Monográfico. Tercer Trimestre, 2001, p. 3-35, y en: GARCÍA VILLALOBOS, J. C. Los canales de distribución organizados: las sociedades cooperativas del comercio. *REVESCO*, nº 84, 2004, p. 84. Disponible en *Internet*: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/84.impreso.pdf>

⁷¹⁶ Véase en: CABALLEIRO CASAL, M^a. J. *La intercooperación de las sociedades cooperativas...*, *opus cit.*, p. 122 – 123 y en: CABALLEIRO CASAL, M^a.J. Redes de empresas: propuesta de crecimiento externo para las sociedades cooperativas. *REVESCO*, nº 74, 2001, p. 11 – 13. Disponible en *Internet*: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/74.impreso.pdf>

⁷¹⁷ Sobre las redes de cooperación tecnológica puede verse en: BENAVIDES VELASCO, C. A. *Tecnología, innovación y empresa*. Madrid: Editorial Pirámide, 1998, p. 257-264.

⁷¹⁸ LEO IRANZO, M. Génesis y esencia de las redes. *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 18, 2003, p. 139 – 151.

⁷¹⁹ ESPAÑA. LEY 4/1997..., *opus cit.*, artículo 1.2. “El número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15 por ciento del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de 25 socios trabajadores, el referido porcentaje no podrá ser superior al 25 por ciento del total de horas-año trabajadas por los socios trabajadores”.

constitución de fondos mediante la aportación de parte del resultado positivo del ejercicio, por ejemplo, para acometer nuevas inversiones reduciéndose el riesgo⁷²⁰ que soportan los socios, para que un socio trabajador pueda adquirir la condición de socio, o para afrontar la posible adquisición derivativa debido a la transmisión de títulos de uno de los socios⁷²¹. La aprobación de la decisión de participación en la red recae sobre el órgano de administración de la sociedad.

Las probabilidades de éxito de las redes de Sociedades Laborales se basan en la confianza de que los participantes actuarán siempre en beneficio de la red y nunca en perjuicio de ningún miembro, en el compromiso de cumplir objetivos a largo plazo, en el establecimiento de los sistemas de comunicación adecuados para evitar que surjan conflictos, en la coordinación de las acciones llevadas a cabo por los distintos participantes, así como en el grado de participación⁷²².

A las redes en las que el acuerdo de cooperación es de tipo económico se las denomina redes económico-convencionales. Dichas redes pueden ser comerciales, productivas o mixtas; o de distribución, fabricación o mixtas. Pueden estar formadas exclusivamente por Sociedades Laborales (se obtiene la mayor eficacia), por Sociedades Laborales y otras formas jurídicas de Economía Social, que incorporan al acuerdo de cooperación los valores de solidaridad y altruismo, o por Sociedades Laborales y sociedades capitalistas convencionales⁷²³ con el objetivo de aprovechar sinergias⁷²⁴. Dada la reducida dimensión de la mayoría de las Sociedades Laborales en la actualidad, se puede afirmar la necesidad de

⁷²⁰ Los socios trabajadores y capitalistas tienen aversión al riesgo. Véase en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos..., *opus cit.*, p. 79 – 115.

⁷²¹ CANO LÓPEZ, A. Las redes de Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 86 – 87, y p. 94-95.

⁷²² CABAILEIRO CASAL, M^a.J. Redes de empresas..., *opus cit.*, p. 13 – 14.

⁷²³ CANO LÓPEZ, A. Las redes de Sociedades Laborales..., *opus cit.*, p. 93 – 95.

⁷²⁴ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos..., *opus cit.*

formación de redes de microempresas⁷²⁵. Dichas redes permiten solventar “el individualismo de los empresarios⁷²⁶”. Los elementos fundamentales son los siguientes⁷²⁷:

- Las personas⁷²⁸. Parte esencial de las empresas que las hacen posibles gracias a sus ideas, sacrificios, objetivos y aspiraciones.
- Las microempresas⁷²⁹. Empresas con diez o menos trabajadores, propiedad de una o varias personas que se asocian para desarrollar una actividad empresarial, y cuyos recursos propios iniciales provienen del ahorro familiar⁷³⁰.
- Las redes de microempresas. Permiten a las empresas participantes conservar su independencia, a la vez que ganan la dimensión empresarial necesaria para hacer frente a los retos competitivos⁷³¹.

⁷²⁵ La formación de redes de empresas individuales puede desembocar en un proceso de concentración patrimonial, aunque en un principio no existía vinculación patrimonial, pudiendo dar origen a nuevas Sociedades Laborales o Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. Véase en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MARTÍN LÓPEZ, S. El trabajo autónomo..., *opus cit.*, p. 109, y en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Conclusiones generales y propuestas de actuación. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 272-306. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

⁷²⁶ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. El microemprendimiento y las empresas de participación..., *opus cit.*, p. 40.

⁷²⁷ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Las redes de microempresas. En: ARGUDO PÉRIZ, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963-2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Pressas Universitarias de Zaragoza, 2003, p. 299 - 317.

⁷²⁸ “Los empresarios que llevan a cabo (“emprenden”) actividades productivas bajo fórmulas que implican autoempleo conllevan riesgo, algo propio del microemprendimiento y que es ajeno a la prestación de trabajo en régimen de dependencia”. Véase en: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MARTÍN LÓPEZ, S. El trabajo autónomo..., *opus cit.*, p. 101.

⁷²⁹ El tejido empresarial español se caracteriza por el elevado número de empresas de reducida dimensión. De hecho, el 93,9 por ciento son empresas sin asalariados y microempresas. Véase en: CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (CEPYME). Informe sobre la estructura empresarial española. Madrid: marzo, 2007, p. 26. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.cepyme.es/docu/DIRCE%202006.pdf>>

⁷³⁰ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. El microemprendimiento y las empresas..., *opus cit.*, p. 37.

⁷³¹ *Ibid.*, p. 40. “El concepto de red es particularmente apto para conciliar y adecuar los procesos de producción y distribución de microempresas muy activas, muy flexibles, muy adaptables, etcétera; y es la solución al individualismo de los empresarios”.

El desarrollo de las redes de microempresas se ha visto propiciado por la descentralización de sus actividades productivas por parte de las grandes empresas, así como por la mayor concienciación por parte de los empresarios de la necesidad de participar en acuerdos de cooperación con otras empresas⁷³² con el objetivo de poder acceder a mayores cuotas de mercado, trascendiendo del mercado local, compartir riesgos y resultados, y garantizar su supervivencia en el mercado.

Las microempresas que participan en estas redes las valoran positivamente, y son optimistas a la hora de mirar al futuro, apostando por su crecimiento y mayor implantación, pudiendo llegar a convertirse en la forma de organización predominante de las pequeñas empresas⁷³³.

2.6.1.2. La concentración con vinculación patrimonial

Las formas de concentración con vinculación patrimonial implican la unión de dos o más empresas, en la que al menos una de ellas pierde su personalidad jurídica. Estas formas de concentración se pueden clasificar en:

- La fusión de empresas⁷³⁴. Las fusiones sólo añaden valor cuando aparecen sinergias positivas, de tal forma que el valor de las empresas fusionadas es superior a la suma de valores de las empresas individualmente consideradas. A la diferencia de ambos valores se le

⁷³² PÉREZ ESTEBANEZ, R. Estudio financiero y organizativo de las redes de microempresas. Aplicación al caso de la gestión medioambiental. Tesis doctoral. Director: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III. Facultad de Ciencias Económica y Empresariales. Universidad Complutense, 2006, p. 183.

⁷³³ *Ibid.*, p. 189.

⁷³⁴ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículos del 233 al 251 y en: LEY 2/1995..., *opus cit.*, artículo 94.

denomina beneficio económico⁷³⁵. La fusión desde el punto de vista financiero será interesante siempre que exista ganancia, es decir cuando se verifique que⁷³⁶:

$$VC_{A+B} - (VC_A + VC_B) - CF > 0$$

Donde:

VC_{A+B} : es el valor capital o teórico de la empresa nueva que se ha creado como suma de las empresas A y B.

VC_A y VC_B : es el valor capital o teórico de las empresas A y B, respectivamente.

CF: Costes financieros.

Por tanto, la fusión será interesante cuando el valor teórico de las acciones de la sociedad nueva creada tras la fusión superen el valor medio de las acciones de las sociedades que se han fusionado⁷³⁷:

$$\frac{VC_{A+B} - CF}{N_{A+B}} > \frac{VC_A + VC_B}{N_A + N_B}$$

Donde.

N_{A+B} : es el número de acciones de la nueva sociedad tras la fusión, que no tiene por qué coincidir con la suma aritmética de las acciones de las sociedades A y B.

N_A y N_B : número de acciones de A y B, individualmente consideradas.

⁷³⁵ BREALEY, R. A; MYERS, S. C y MARCUS, A. J. *Fundamentos de Finanzas Corporativas...*, opus cit., p. 627.

⁷³⁶ SUÁREZ SUÁREZ, A. S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación en la empresa...*, p. 720.

⁷³⁷ Un análisis pormenorizado sobre las implicaciones de las fusiones aplicado al caso particular de las Sociedades Laborales puede verse en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa...*, p. 183 – 197.

Las fusiones pueden ser horizontales, verticales o conglomerados, en función de si las empresas que se fusionan desarrollan una actividad empresarial similar, con el fin de asegurarse el suministro o el canal de distribución (pudiendo ser por tanto, hacia arriba o hacia abajo), o entre empresas que no guardan entre sí ninguna relación con el objetivo de entrar en nuevos negocios y diversificar riesgos.

Entre las razones para llevar a cabo una fusión se encuentran las siguientes: la integración horizontal y sinergia operativa, economías de integración vertical, la mejora de la gestión de la empresa adquirida, la búsqueda de ventajas fiscales no aprovechadas, el empleo de fondos excedentes o por la combinación de recursos complementarios⁷³⁸.

Tipología de fusiones:

- La fusión pura. Como resultado de la unión de dos o más empresa de tamaño similar, previa disolución de las mismas, se crea una nueva empresa a la que aportan sus patrimonios.
- La fusión por absorción. Una de las empresas implicadas en la fusión desaparece, perdiendo su personalidad jurídica, y pasa a integrarse en el patrimonio de la empresa absorbente, que no pierde su personalidad jurídica.
- La fusión con aportación parcial de activo. Tiene lugar cuando la sociedad aportante, que continúa teniendo su propia personalidad jurídica, aporta parte de su patrimonio bien a una sociedad ya existente o a una de nueva creación.

⁷³⁸ MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *Fusiones y Adquisiciones de Empresas...*, opus cit., p. 7-17.

- Escisión y segregación⁷³⁹. La escisión es el resultado de la aportación por parte de una sociedad de su patrimonio o una o varias sociedades, que pueden ser de nueva creación o que ya existan. Dicho proceso implica la desaparición de la sociedad aportante. Cuando una sociedad aporta partes de su patrimonio a una o varias sociedades de nueva creación con personalidad jurídica propia, sin que la primera deje de existir, siendo la sociedad aportante la propietaria de las acciones, tiene lugar el proceso denominado segregación⁷⁴⁰.

- Adquisición o participación en sociedades. Tiene lugar cuando una empresa adquiere una participación en el capital social de otra, sin que ninguna de las empresas pierda su personalidad jurídica. Como consecuencia de dicha adquisición la empresa adquirente puede ostentar:
 - El control absoluto: si el porcentaje de participación adquirido es superior al 80 por ciento del capital social.
 - El control mayoritario: si el porcentaje de participación adquirido es superior al 50 por ciento del capital social.
 - El control minoritario: si el porcentaje de participación adquirido es inferior al 50 por ciento del capital social, y el resto de los títulos están muy repartidos.

⁷³⁹ ESPAÑA. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989..., *opus cit.*, artículos del 252 al 259 y en LEY 2/1995, artículo 94.

⁷⁴⁰ Un estudio analítico aplicado al caso particular de las Sociedades Laborales puede verse en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa...*, p. 198-201.

Dentro de este apartado cabe especial mención a las adquisiciones de empresas por los propios empleados⁷⁴¹, destacando las adquisiciones mediante endeudamiento, en particular, el denominado “leveraged employee buy-out (EBO)” y los planes de propiedad de acciones para los empleados “employee stock ownership plan (ESOP)”.

En las operaciones de “leveraged employee buy-out (EBO)”, los trabajadores de la empresa, cuando ésta entra en crisis, deciden adquirir la empresa y hacerse cargo de su gestión, para evitar así la pérdida de sus puestos de trabajo.

⁷⁴¹ LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. El acceso a la propiedad de la empresa por los empleados: Management buy-outs, employee buy-outs, ESOPs y Sociedades Anónimas Laborales. En: MASCAREÑÁS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*. Madrid: McGraw-Hill. Madrid, 1992, p. 206 y ss.

3. ESTUDIO ANALÍTICO DE LAS IMPLICACIONES DEL PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PARTICULARIZADO PARA LAS SOCIEDADES LABORALES MADRILEÑAS

En la actualidad la capitalización del desempleo constituye un motor dinamizador del mercado laboral siendo una medida de creación de empleo muy utilizada por los trabajadores, que encontrándose en el paro, deciden iniciar una nueva trayectoria laboral incorporándose como socios trabajadores a una Sociedad Laboral.

El objetivo de este trabajo de investigación es determinar, de entre un grupo de variables que describen la situación económica y financiera de una empresa, aquellas que son significativas para diferenciar a las Sociedades Laborales madrileñas cuyos socios trabajadores han utilizado la capitalización del desempleo de aquellas otras en las que no han hecho uso de dicha medida.

El interés de la realización de este trabajo de investigación se justifica en la necesidad de determinar, desde el punto de vista económico y financiero, las similitudes y diferencias entre las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid⁷⁴² cuyos socios trabajadores han optado por la prestación en pago único y aquellas en las que no han ejercido dicha opción.

Los estudios que se han realizado hasta la fecha en relación con la capitalización del desempleo desde el punto de vista cuantitativo son escasos. Así, por ejemplo el *Estudio sobre caracterización de emprendedores/as que constituyen una Sociedad Laboral en la Comunidad de Madrid*, elaborado por ASALMA entre los meses de septiembre y octubre del año 2006, en lo relativo a la capitalización por desempleo sólo

⁷⁴² “Las principales características de las Sociedades Laborales de la Ciudad de Madrid pueden resumirse en: la reducida o muy reducida dimensión, el capital en manos de los socios trabajadores y con importante presencia del capital familiar y el desarrollo de su actividad en el sector servicios”. Véase en: LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. La Sociedad Laboral y su capacidad de creación de empleo. Una aproximación con base en la Sociedad Laboral de la Ciudad de Madrid. *REVESCO*, nº 87, tercer cuatrimestre, 2005, p. 133. Disponible en Internet: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/87.impreso.pdf>>

se centra en el porcentaje de las Sociedades Laborales encuestadas que se han constituido mediante la utilización de la capitalización del desempleo.

El *Informe sobre la Capitalización del Desempleo*⁷⁴³ elaborado por el Instituto de Empleo en el año 2005 tomando como marco de referencia el ámbito nacional, analiza el número de capitalizaciones por desempleo realizadas durante el período comprendido entre 2001 y 2004 distinguiendo entre trabajadores autónomos, socios trabajadores que se incorporan a Sociedades Laborales y socios trabajadores que se integran en las sociedades cooperativas; así, como la evolución del gasto neto en capitalización y del importe medio por capitalización.

Por otra parte, en la Comunidad de Madrid, el *Libro Blanco sobre las Empresas de Participación de Trabajo (Economía Social) de la Ciudad de Madrid* realizado en el año 2004, hace referencia al porcentaje de las Sociedades Laborales encuestadas que utilizan la capitalización del desempleo como forma de financiación en sus orígenes⁷⁴⁴.

Dada la importancia de la capitalización del desempleo en el proceso de constitución de nuevas Sociedades Laborales, el presente estudio pretende dar un paso más en la investigación sobre esta materia y analizar, de entre una serie de ratios económicos y financieros propuestos, cuáles se consideran claves para diferenciar a las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo de aquellas cuyos socios trabajadores no han optado por dicha medida.

⁷⁴³ SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL – INEM. Informe sobre la capitalización de la prestación..., *opus cit.*

⁷⁴⁴ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación...*, *opus cit.*, p. 89-90.

Este trabajo de investigación consta de varias fases:

A) Metodología de selección y descripción de datos

A1) Análisis descriptivo y gráfico de las variables objeto de estudio.

B) Aplicación y resultados

B1) Definición de las variables.

B2) Análisis descriptivo de las variables.

B3) Aplicación del análisis Discriminante⁷⁴⁵ para seleccionar las variables que sirven para discriminar entre las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han solicitado la prestación del pago único y aquellas en las que los socios trabajadores no han capitalizado el desempleo.

B4) Aplicación del modelo⁷⁴⁶ de regresión logística⁷⁴⁷: LOGIT para valorar la incidencia que las variables seleccionadas en el análisis discriminante tienen sobre la probabilidad⁷⁴⁸ de que los socios trabajadores de la Sociedad Laboral capitalicen el desempleo.

C) Conclusiones del análisis y propuestas de actuación.

⁷⁴⁵ En este estudio se utilizan dos técnicas encuadradas dentro del análisis multivariable, el análisis discriminante y el modelo de regresión logística. El análisis multivariante analiza varias variables para cada sujeto objeto de estudio. Los investigadores sociales pueden encontrar en el análisis multivariable una herramienta práctica, versátil y adaptable a todo tipo de investigación, permitiéndoles extraer información relevante, eficiente y detallada. Véase en: LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales*. Madrid: Ed. Pearson. Prentice Hall, 2003, p. 6-7.

⁷⁴⁶ Se entiende por modelo: “Una representación, necesariamente simplificada, de cualquier fenómeno, proceso, institución y – en general – cualquier sistema.” Véase en: PULIDO SAN ROMÁN, A y PÉREZ GARCÍA, J. *Modelos econométricos*. Madrid: Editorial Pirámide, 2001, p. 25.

⁷⁴⁷ *Ibid.*, p. 765 – 766. Existe una alta consideración social, en el ámbito científico, por los modelos econométricos. Así, por ejemplo, la UNESCO considera la utilización de modelos como base para la toma de decisiones como uno de los rasgos diferenciadores de un país al máximo nivel de desarrollo en ciencia y tecnología.

⁷⁴⁸ La regresión logística se aplica para determinar la probabilidad de que una observación pertenezca a un grupo dadas una serie de características. Véase en: CHATTERJEE, S; HADI, A.S y PRICE, B. *Regression analysis by example*. New York: Wiley series in Probability and Statistics, John Wiley & Sons, 2000, p. 330.

3.1. METODOLOGÍA DE SELECCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS

Para la realización del análisis propuesto, en primer lugar, se procede a la descripción de la metodología de selección de la muestra objeto de estudio, y a continuación, se determinan, en términos generales, las características que presentan las empresas que componen dicha muestra

3.1.1. Metodología de selección

El objeto de estudio de esta investigación son las Sociedades Laborales fundadas en la Comunidad de Madrid⁷⁴⁹ durante el período comprendido entre los años 2001⁷⁵⁰ y 2003⁷⁵¹. La relación de las Sociedades Laborales que se constituyeron en la Comunidad de Madrid durante el período de estudio fue solicitada al Registro de Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid, gestionado por la Dirección General de Trabajo, en el mes de febrero del año 2006. En este listado sólo constaban las empresas que a la fecha de cierre del ejercicio 2004 tenían actividad.

Por otra parte, el listado de las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid cuyos socios trabajadores habían utilizado la capitalización del desempleo, se solicitó al Departamento de Ayudas y Subvenciones a las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid, del Servicio Regional de Empleo en el mes de marzo del año 2006.

⁷⁴⁹ El presente estudio se centra exclusivamente en la Comunidad de Madrid debido a la ausencia de un Registro nacional que recopile los datos relativos a las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han utilizado la capitalización del desempleo, siendo ésta una competencia que está delegada en cada Comunidad Autónoma. Además, de la dificultad de acceso a dicha información dentro de la propia Comunidad Autónoma.

⁷⁵⁰ El período de análisis de este estudio comienza en el año 2001, dado que es el primer año del que el Servicio Regional de Empleo dispone datos informatizados.

⁷⁵¹ El período de análisis finaliza el año 2003, al ser el último dato disponible con datos fiables. Los datos obtenidos relativos al año 2004 eran incompletos, debido a los desfases temporales en la recopilación de datos estadísticos.

La información relativa a los estados contables al cierre del ejercicio 2004 se ha obtenido en el mes de marzo del año 2006 de la base de datos SABI⁷⁵² actualizada en febrero de 2006.

La muestra objeto de estudio está formada por 315 Sociedades Laborales constituidas en la Comunidad de Madrid entre los años 2001 y 2003 con estados contables válidos, a efectos de la investigación a realizar, a fecha de cierre del ejercicio 2004⁷⁵³. En este caso los datos son de sección cruzada, al estar formada la muestra por un número de observaciones de distintos elementos medibles, referidos todos ellos al mismo período de tiempo⁷⁵⁴. Dicha muestra ha sido seleccionada mediante la aplicación de la técnica estadística del muestreo aleatorio⁷⁵⁵, representando la muestra objeto de estudio el 18,3 por ciento de la población total, porcentaje que se considera suficientemente representativo para extrapolar las conclusiones extraídas a la población total.

3.1.2. Una primera aproximación a los datos

Si se analizan las Sociedades Laborales madrileñas que componen la muestra objeto de estudio, desde la perspectiva del tamaño medido a través de las variables

⁷⁵² La base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) es el resultado de la colaboración de tres empresas. Informa, responsable de la Base de Datos de empresas españolas, Coface Mope, responsable de la Base de Datos de empresas portuguesas, y Bureau van Dijk, responsable del software de búsqueda, tratamiento y análisis de datos. Es un sistema de análisis financiero que contiene los datos financieros de más de 880.000 empresas españolas y de más de 87.000 portuguesas. SABI se actualiza periódicamente y la información se obtiene de distintas fuentes oficiales, Registros Mercantiles, BORME, prensa...

⁷⁵³ Dado que a la fecha de recogida de datos, en marzo de 2006, las últimas cuentas anuales depositadas en los Registros Mercantiles eran las correspondientes al ejercicio 2004

⁷⁵⁴ GREEN, W.H. *Análisis Económico*. 3ª Edición. Madrid: Prentice Hall, 1998, p. 89-90. *Econometric Analysis*. 5ª Edición. Madrid: Prentice Hall, 2003, p. 878.

⁷⁵⁵ Una muestra es aleatoria cuando cada elemento tiene la misma probabilidad de ser elegido (lo que asegura su representatividad), y las observaciones se realizan con reemplazamientos, no obstante, por simplicidad, si el tamaño de la muestra es grande con relación al de la población, es prácticamente indiferente realizar el muestreo con o sin reemplazamiento. Véase en: PEÑA SÁNCHEZ DE RIVERA, D. *Fundamentos de Estadística. Ciencias Sociales*. Madrid: Ed. Aranzadi, 2001, p. 260-261.

La representatividad de la muestra se garantiza si los elementos son seleccionados de la forma más objetiva posible para no influir en su selección. Véase en: RUIZ-MAYA PÉREZ, L y MARTÍN-PLIEGO LÓPEZ, F.J. *Fundamentos de Inferencia Estadística*. 3ª Edición. Madrid: Ed. AC, Thomson Paraninfo, 2005, p. 2-3.

relativas a los ingresos de explotación, al activo total y al número de empleados, el resultado es que la Sociedad Laboral media presenta unos ingresos de 336.110 euros, un volumen de activo total medio de 184.690 euros y tiene una media de 4,73 empleados. Estas cifras ponen de manifiesto la reducida dimensión de la mayoría de las Sociedades Laborales, de hecho el percentil 50 se sitúa en unos ingresos de explotación de 182.000 euros, un volumen de activos totales de 93.000 euros y un número de trabajadores de 3.

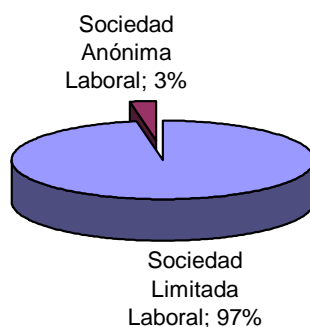
Tabla - 77
Estadísticos descriptivos de las variables que miden el tamaño empresarial

		Ingresos de Explotación (miles euros 31/12/04)	Activo Total (miles euros 31/12/04)	Número de Empleados
Media		336,11	184,69	4,73
Mediana		182,00	93,00	3,00
Mínimo		6,00	2,00	2,00
Máximo		4.256,00	2.223,00	114,00
Desviación típica		482,02	289,05	7,99
Asimetría		4,25	4,20	9,67
Percentil	25	85,00	46,00	2,00
	50	182,00	93,00	3,00
	75	409,00	203,00	5,00
	90	770,00	392,00	8,00

Fuente: Elaboración propia.

Desde el punto de vista de la forma jurídica el 97 por ciento de las Sociedades Laborales madrileñas son limitas, frente al 3 por ciento que son anónimas.

Gráfico - 44
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la forma jurídica



Fuente: Elaboración propia

Para analizar la distribución sectorial de las Sociedades Laborales madrileñas se utiliza la clasificación sectorial de las Bolsas y Mercados Españoles⁷⁵⁶ que se elaboró con el propósito de adecuarse, tanto a las tendencias internacionales, como al tejido empresarial español. Aunque las empresas objeto de estudio no cotizan en Bolsa se utiliza esta clasificación porque se adecua a las clasificaciones internacionales. Pero para ello, previamente hay que establecer una equivalencia entre la Clasificación Nacional de las Actividades Económicas (CNAE) a 2 dígitos que es la que proporciona la base de datos SABI y la clasificación sectorial de las Bolsas y Mercados Españoles como se muestra en la tabla “Equivalencia entre la clasificación sectorial de las Bolsas y Mercados de Valores y la clasificación del CNAE a 2 dígitos” recogida en el Anexo I⁷⁵⁷.

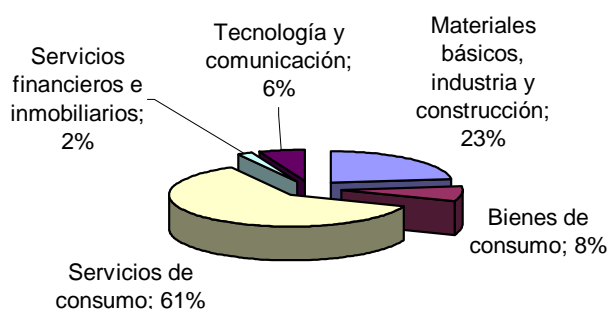
Como se observa en el gráfico siguiente, el 61 por ciento de las Sociedades Laborales analizadas pertenecen al sector de los servicios de consumo, siendo el sector de los materiales básicos, industria y construcción el siguiente en importancia

⁷⁵⁶ Esta clasificación sectorial entró en vigor a partir del 1 de enero de 2005 y ha sido el resultado del acuerdo entre las Sociedades Rectoras de las Bolsas de Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia junto a la Sociedad de Bolsas.

⁷⁵⁷ Véase en: MATEOS DE CABO, R; ESCOT MANGAS, L y GIMENO NOGUÉS, R. Análisis de la Presencia de la Mujer en los Consejos de Administración de las 100 Mayores Empresas Españolas. *FUNCAS (Fundación de las Cajas de Ahorros)*. Documento de trabajo nº 263, abril, 2006, p. 87 - 88. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.funcas.ceca.es/Publicaciones/InformacionArticulos/Publicaciones.asp?ID=1218>>

englobando al 23 por ciento de las sociedades. La suma de ambos sectores representa el 84 por ciento del total de las empresas objeto de estudio, teniendo el resto de sectores una importancia residual⁷⁵⁸.

Gráfico - 45
Distribución sectorial



Fuente: Elaboración propia

En resumen, se puede concluir que las Sociedades Laborales madrileñas de la muestra objeto de estudio se caracterizan por su reducida dimensión, siendo en su mayoría nanoempresas que se constituyen con el número mínimo de trabajadores para cumplir los requisitos establecidos por la ley, y bajo la forma de Sociedad Laboral Limitada, debido a que el desembolso legal exigido es menor que en el caso de las anónimas, y que se encuadran dentro del sector de actividad de los servicios⁷⁵⁹ de consumo⁷⁶⁰.

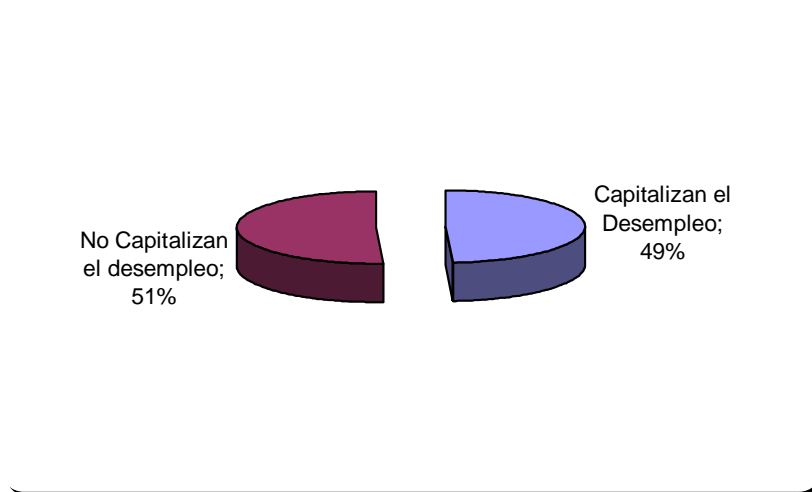
⁷⁵⁸ En este estudio se contrasta la hipótesis de si la actividad empresarial desarrollada provoca que existan diferencias en la situación económica-financiera. El resultado obtenido es que no se verifica dicha hipótesis. Véase en: RODRÍGUEZ ARIZA, L y GÓMEZ MIRANTE, M^a E. Actividad: ¿condicionante de la situación económica-financiera empresarial?. *Revista de Contabilidad*, nº 5 (10) julio – diciembre, 2002, p. 137-178.

⁷⁵⁹ GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Un apunte sobre las sociedades laborales de la Ciudad de Madrid. *ASALMA*, nº 13, marzo, 2005, p. 18.

⁷⁶⁰ La mayoría de las empresas que configuran el tejido empresarial español se caracterizan por su reducido tamaño empresarial y por desarrollar su actividad dentro del sector servicios, así más de la mitad no tienen empleados y aproximadamente el 80 por ciento se encuadran dentro del sector servicios. CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO. *La empresa en España...*, *opus cit.*, p. 3.

Gráfico - 46

Distribución de las Sociedades Laborales en función de la Capitalización del Desempleo



Fuente: Elaboración propia

Una vez obtenida una visión de conjunto de las empresas a analizar, se observa que la muestra objeto de estudio presenta una distribución equilibrada entre las Sociedades Laborales cuyos trabajadores han optado por la capitalización del desempleo y aquellas cuyos trabajadores no han hecho uso de dicha alternativa. Así, en el 51 por ciento de los casos los trabajadores de las sociedades objeto de estudio no han capitalizado el desempleo, frente al 49 por ciento de las sociedades cuyos trabajadores sí han percibido la prestación en pago único.

3.2. APLICACIÓN Y RESULTADOS

Para poder realizar el análisis propuesto es necesario definir las variables que se van a utilizar para la aplicación, tanto del análisis discriminante, como del modelo de regresión logística LOGIT. Así, como el estudio, desde el punto de vista descriptivo, de las variables cuantitativas y cualitativas propuestas. El objetivo es determinar cuáles pueden ser las variables económico-financieras que permitan discriminar y caracterizar a las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid en función de si sus socios trabajadores han capitalizado o no el desempleo. Estableciéndose la relación que existe entre las distintas políticas de gestión empresarial aplicadas y el nivel de riesgo asumido por los socios trabajadores en cada caso.

3.2.1. Definición de las variables utilizadas en el análisis

El objetivo del presente estudio es determinar qué variables, fundamentalmente desde el punto de vista financiero, sirven para discriminar entre las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo y aquellas en las que sus socios trabajadores no optaron por dicha capitalización.

De las diez variables utilizadas en el análisis, ocho son ratios, dado que este tipo de metodología es la que se emplea principalmente en el análisis financiero de la empresa⁷⁶¹. Los ratios se definen como cocientes entre dos magnitudes contables con el objetivo de obtener como resultado información que pueda ser comparable, bien en distintos momentos del tiempo para una misma empresa, o bien entre una serie de empresas en un momento puntual o a lo largo de un período. Por tanto, los ratios proporcionan la adimensionalidad necesaria para evitar los efectos de las unidades de medida, presentes cuando se trabaja con valores absolutos, permitiendo así la comparabilidad en un determinado momento del tiempo de distintas empresas independientemente, por ejemplo, de su tamaño empresarial.

A continuación se definen las variables que se utilizan en el análisis, así como su forma de cálculo para el caso de las variables definidas como ratios⁷⁶²:

- Localización: según la situación geográfica de la Sociedad Laboral en la Comunidad de Madrid.
- Tamaño empresarial: medido en función de los ingresos de explotación al cierre del ejercicio 2004.

⁷⁶¹ SANZ SANTOLARIA, C. J. Guía de los principales ratios. *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 14, febrero, 2002, p. 137-148. Disponible en Internet en: <[http://wzar.unizar.es/acad/fac/eues/REVISTA_AIS/14_AIS/AIS_14\(07\).pdf](http://wzar.unizar.es/acad/fac/eues/REVISTA_AIS/14_AIS/AIS_14(07).pdf)>; RIOS SASTRE, S; HERRADOR ALCAIDE, T.C. Estudio comparativo de los Estados contables de las empresas de la Unión Europea mediante la aplicación de ratios financieros. *Técnica Contable*. Vol LIII, noviembre del 2001, p. 861-872 y SANZ SANTOLARIA, C. J. Estudio de la situación financiera de la empresa. *Técnica Contable*. L (600), 1998, p. 847-857.

⁷⁶² SUÁREZ SUÁREZ, A.S. *Decisiones Óptimas de Inversión y Financiación...*, opus cit., p. 779-796.

- Ratio de solvencia y Ratio de estructura: La solvencia de la empresa se determina en función de la capacidad de la misma para hacer frente a los pagos relativos a su nivel de endeudamiento, es decir, a la financiación ajena.

El ratio de solvencia utilizado en este análisis se mide teniendo en cuenta el grado de cobertura del activo total en relación con el pasivo exigible, analizando, así, la distancia a la quiebra técnica⁷⁶³. Lo deseable es que este ratio tome valores superiores a la unidad, dado que, cuanto mayor sea el valor del ratio más solvente será la empresa.

$$\text{Ratio de solvencia} = \frac{\text{Activo Total}}{\text{Recursos Ajenos}}$$

Donde:

Activo Total = Total de bienes y derechos propiedad de la empresa.

Recursos Ajenos = La suma de las deudas u obligaciones pendientes de pago por parte de la empresa.

El inverso de este ratio es una medida de estructura que hace referencia a la composición del pasivo, por tanto, es un ratio de estructura financiera definido como ratio de endeudamiento que mide el riesgo financiero de la empresa. Es un indicador de la política de financiación elegida por la empresa, y cuanto mayor sea su valor más endeudada estará la empresa.

La empresa ha de buscar un equilibrio entre la financiación propia y ajena, siendo el objetivo alcanzar el nivel óptimo de endeudamiento que le permita aprovecharse de las ventajas del apalancamiento financiero pero sin poner en peligro su supervivencia. El valor de este ratio tiende a incrementarse cuando el ciclo económico se encuentra en una fase alcista o cuando los tipos de interés son bajos.

⁷⁶³ SUÁREZ SUÁREZ, A.S. *Decisiones Óptimas de Inversión y Financiación...*, opus cit., p. 787.

$$\text{Ratio de estructura} = \frac{\text{Recursos Ajenos}}{\text{Activo Total}}$$

- Ratio de liquidez: Analiza la liquidez a corto plazo de la empresa como la capacidad de hacer frente a los pagos relativos al ciclo de explotación⁷⁶⁴. Cuanto mayor sea su valor, menos dificultades tendrá la empresa para pagar las deudas de vencimiento a corto plazo.

$$\text{Ratio de liquidez} = \frac{(\text{Exigible} + \text{Disponible})}{\text{Pasivo Circulante}}$$

Donde:

Exigible = Derechos de cobro de la empresa que al vencimiento de los plazos establecidos para su cobro se convertirán en liquidez (como por ejemplo, los clientes pendientes de cobro que aparecen recogidos en el activo circulante o a corto plazo).

Disponible = La suma de las partidas relativas a los activos líquidos, entre las que se encuentra la Tesorería, que se encuadran en el activo circulante.

Pasivo Circulante = Las deudas u obligaciones a las que tiene que hacer frente la empresa en un período inferior a un año, también se denomina pasivo a corto plazo.

- Ratio de rentabilidad: Medido como la capacidad de la empresa para retribuir a los capitales invertidos. A este ratio se le denomina ratio de rentabilidad económica⁷⁶⁵. Cuanto mayor sea el valor de dicho ratio, más rentable será la empresa al ser capaz de generar mayores beneficios dada su estructura económica.

$$\text{Ratio de rentabilidad} = \frac{\text{Rtdo Neto Explotación}}{\text{Activo Total}}$$

⁷⁶⁴ MARTÍN MARÍN, J.L y TRUJILLO PONCE, A. El rating y la fijación de precios en préstamos comerciales: aplicación mediante un modelo logit. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 13, nº 2, 2004, p. 171.

⁷⁶⁵ MAROTO ACÍN, J. A. El equilibrio económico-financiero de la empresa. En: FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, A. I (Dir.). *Introducción a las Finanzas*. Madrid: Editorial Civitas, 1994, p. 141.

Donde:

Rtdo Neto Explotación = Resultado Neto de Explotación (RNE) al cierre del ejercicio recogido en la cuenta de pérdidas y ganancias. También se le denomina beneficio antes de intereses e impuestos (BAII). Se calcula restando a la cifra de ingresos de explotación el consumo de mercaderías y de materias, y otros gastos de explotación. Es el resultado disponible de la empresa antes de tener en cuenta los ingresos y gastos financieros, así como antes de atender al pago impositivo.

- Ratio de actividad: Medido en función de la rotación de los activos⁷⁶⁶. Indica el número de veces que se ha utilizado el activo total para la obtención del importe neto de la cifra de ventas. Un incremento en el valor de este ratio supone un aumento de la rentabilidad económica de la empresa⁷⁶⁷, así como un óptimo aprovechamiento de los recursos disponibles.

$$\text{Ratio de actividad} = \frac{\text{Importe neto de la cifra de ventas}}{\text{Activo Total}}$$

Donde:

Importe neto cifra de ventas = Ingresos obtenidos del desarrollo de la actividad económica que realiza la empresa mediante la venta de sus productos o la prestación de servicios a terceros.

⁷⁶⁶ Ratio definido según la base de datos de SABI.

⁷⁶⁷ La rentabilidad económica (RE) se puede calcular como:

$$RE = \frac{BAII}{AT} = \frac{BAII}{Ventas} \times \frac{Ventas}{AT} = \text{Margen de Beneficio} \times \text{Rotación de Activos}$$

Donde “BAII” es el Beneficio de Explotación y “AT” es el Activo Total.

Un estudio sobre la rentabilidad empresarial puede verse en: CÁMARAS DE COMERCIO. Rentabilidad Empresarial. Propuesta práctica de Análisis y Evaluación. *Servicio de Estudios*, 2004, p. 10 – 16. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/rentabilidad/rentab_emp.pdf>

- Ratio de productividad: El objetivo de este ratio es medir la productividad⁷⁶⁸ de los trabajadores como la contribución que realizan a la obtención del resultado final⁷⁶⁹. Por tanto, se calcula como el cociente entre el valor añadido y la cifra total de gastos de personal. Cuanto mayor sea el valor de dicho ratio, mayores serán los recursos generados por los trabajadores en relación al coste salarial que asume la empresa por su contratación.

$$\text{Ratio de productividad} = \frac{(\text{Ing explotación} - \text{Consumo mercaderías} - \text{Otros gastos})}{\text{Gastos Personal}}$$

Donde:

Ing explotación = Ingresos de explotación que es la suma del Importe neto de la cifra de ventas más otros ingresos de explotación.

Consumo mercaderías = Consumo de mercaderías en el proceso de producción.

Otros gastos = Otros gastos de explotación en los que hay que incurrir para poder obtener los ingresos de explotación.

Gastos Personal = Costes salariales de la empresa relativos al número de empleados contratados.

- Ratio de endeudamiento: Medido en función de la capacidad de devolución de la financiación ajena⁷⁷⁰. Un valor elevado de este ratio indica un empeoramiento en la capacidad de devolución de los recursos ajenos, es decir, bien aumentan los recursos ajenos o bien disminuyen los recursos generados. Cuanto menor sea el valor del ratio mejor se podrán atender los vencimientos de las deudas contraídas con terceros.

$$\text{Ratio de endeudamiento} = \frac{(\text{Acreedores LP} + \text{Pasivo Circulante})}{(\text{Importe neto de la cifra ventas} + \text{Dot amortización})}$$

⁷⁶⁸ La evidencia empírica sugiere que las empresas controladas por los trabajadores no son menos eficientes ni menos productivas que las empresas capitalistas convencionales. Véase en: DOUCOULIAGOS, C. The Comparative Efficiency and Productivity of Labour-Managed and Capital-Managed Firms. *Review of Radical Political Economics*, vol. 29, nº 2, 1997, p. 45-69.

⁷⁶⁹ Ratio definido según la base de datos de SABI.

⁷⁷⁰ *Íbidem*.

Donde:

Acreedores LP = Son los acreedores a largo plazo, es decir, se refiere a las deudas contraídas por la empresa con terceros cuyo vencimiento es superior a un año.

Dot amortización = Dotación a la amortización realizada en el ejercicio en función de la depreciación sufrida por el inmovilizado, material e inmaterial, por su utilización en el proceso productivo, según el método de cálculo elegido por la empresa.

- Ratio de generación de recursos: Este ratio pone en relación los recursos generados por la empresa en el ejercicio con respecto a los recursos ajenos a corto plazo⁷⁷¹. De esta forma se determina el número de veces que está incluido el pasivo circulante en los recursos generados por la empresa, es decir, el número de veces que sería capaz la empresa de devolver las deudas contraídas con terceros con vencimiento inferior al año. Cuanto mayor sea este ratio menores serán los problemas de atención al pago por parte de la empresa al vencimiento de las deudas en el corto plazo.

$$\text{Ratio de generación de recursos} = \frac{(\text{Rdo Neto Explotación} + \text{Dot amortización})}{\text{Pasivo Circulante}}$$

- Ratio de gastos de personal por empleado: Este ratio es una medida del coste medio laboral de la empresa⁷⁷². Cuanto menor sea el ratio, menores serán los costes de personal que asume la empresa al contratar trabajadores.

$$\text{Ratio de gastos de personal por empleado} = \frac{\text{Gastos de personal}}{\text{Número de empleados}}$$

⁷⁷¹ MARTÍN MARÍN, J.L y TRUJILLO PONCE, A. El rating y la fijación de precios..., *opus cit.*, p. 171.

⁷⁷² Ratio definido según la base de datos de SABI.

Donde:

Número de empleados = Es el número medio de trabajadores que ha tenido la empresa en el ejercicio.

Tabla - 78
Resumen de las variables utilizadas en el análisis

Concepto	Fórmula de cálculo
Localización	Situación geográfica en la Comunidad de Madrid
Tamaño Empresarial	Importe neto de la cifra de ventas
Ratio de solvencia y Ratio de estructura	$\frac{\text{Activo Total}}{\text{Recursos Ajenos}}$
Ratio de liquidez	$\frac{(\text{Exigible} + \text{Disponible})}{\text{Pasivo Circulante}}$
Ratio de rentabilidad	$\frac{\text{Rtdo Neto Explotación}}{\text{Activo Total}}$
Ratio de actividad	$\frac{\text{Importe neto de la cifra de ventas}}{\text{Activo Total}}$
Ratio de productividad	$\frac{(\text{Ing explotación} - \text{Consumo mercaderías} - \text{Otros gastos})}{\text{Gastos Personal}}$
Ratio de endeudamiento	$\frac{(\text{Acreedores LP} + \text{Pasivo Circulante})}{(\text{Importe neto de la cifra de ventas} + \text{Dot amortización})}$
Ratio de generación de recursos	$\frac{(\text{Rtdo Neto Explotación} + \text{Dot amortización})}{\text{Pasivo Circulante}}$
Ratio de gastos de personal por empleado	$\frac{\text{Gastos de personal}}{\text{Número de empleados}}$

Fuente: Elaboración propia.

3.2.2. Análisis descriptivo de las variables cuantitativas y cualitativas utilizadas

Capitalización del desempleo

La variable capitalización del desempleo se define como una variable dicotómica que puede tomar los valores “0”, si los socios trabajadores de la Sociedad Laboral no han utilizado la capitalización del desempleo, y “1”, si por el contrario sí han optado por la utilización de dicha medida de fomento de empleo.

En primer lugar se analiza el porcentaje de Sociedades Laborales españolas cuyos socios trabajadores han percibido la prestación en pago único durante el período comprendido entre el año 2001 y 2003.

Tabla - 79
Sociedades Laborales españolas cuyos socios trabajadores se han acogido al sistema de capitalización del desempleo

	2001	2002	2003
Sociedades Laborales	5.454	6.013	5.353
Socios Trabajadores	13.654	14.983	13.770
Nº medio socios trabajadores por sociedad	2,50	2,49	2,57
Sociedades cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	2.927	3.085	2.886
Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	53,66	51,31	53,91

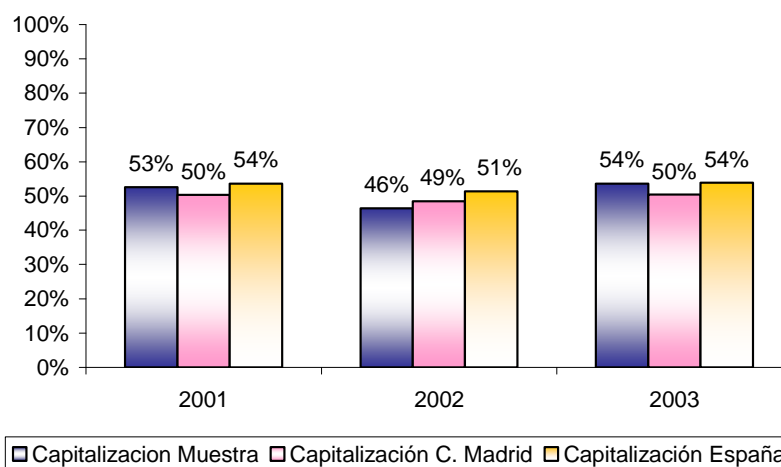
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁷⁷³.

En el gráfico siguiente se muestra un análisis comparativo de la evolución del porcentaje de Sociedades Laborales constituidas entre los años 2001 y 2003 cuyos socios trabajadores han percibido la prestación por desempleo.

⁷⁷³ MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Véase la tabla “Beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo acogidos al sistema de capitalización (pago único) según el tipo de autoempleo, días capitalizados e importe por trabajador”, y las estadísticas de economía social. [En línea]. [Fecha de consulta: 16 de enero de 2007]. Disponibles en *Internet*:

<<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/>> y en <http://www.mtas.es/empleo/economia-soc/BaseDeDatos/base_de_datos.htm>.

Gráfico - 47
Evolución (en porcentaje) de la capitalización del desempleo en las Sociedades Laborales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Departamento de Ayudas y Subvenciones a las Sociedades Laborales de la Comunidad de Madrid del Servicio Regional de Empleo, del INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.madrid.org/iestadis>>, y del MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. [En línea]. [Fecha de consulta: 16 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/PRD/>>

Como se aprecia en el gráfico anterior, las tres series presentan una distribución y una evolución similar durante el período objeto de estudio. No apreciándose variaciones significativas.

El desempleado se plantea la alternativa entre optar por la capitalización del desempleo, y asumir el doble papel de trabajador y empresario, o permanecer en el paro hasta encontrar un trabajo en una empresa como asalariado. Si el desempleado tiene una actitud emprendedora tiende a enfatizar las oportunidades sobre las amenazas⁷⁷⁴, no obstante, para tomar la decisión entre ser emprendedor o trabajador por cuenta ajena ha de valorar los ingresos esperados, las condiciones de trabajo, el esfuerzo a realizar, así como el nivel de riesgo a asumir⁷⁷⁵.

⁷⁷⁴ KRUEGER, N.F.; REILLY, M.D.; CARSRUD, A.L. Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 2000, p. 411-432.

⁷⁷⁵ Modelo de decisión en el que se tienen en cuenta los ingresos y las condiciones de trabajo. Véase en: EISENHAUER, J.G. The entrepreneurial decision: Economic Theory and empirical evidence. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, Summer, 1995, p. 67-79. También se consideran el ingreso esperado, el esfuerzo a realizar, el nivel de riesgo y las condiciones laborales. Véase en: DOUGLAS, E.J.; SHEPHERD, D.A. Entrepreneurship as a Utility Maximizing Response. *Journal of Business*

Han sido varios los estudios que han puesto de manifiesto que los empresarios tienden a asumir un nivel de riesgo moderado, contradiciendo así la opinión general⁷⁷⁶. Siguiendo la teoría de Atkinson⁷⁷⁷, considera que la decisión de realizar una tarea es función de la motivación personal (M), de la probabilidad o expectativa de la persona de tener éxito para alcanzar el objetivo propuesto (P), y del valor del incentivo (I) que cada acción tiene para cada persona. El incentivo está relacionado con la probabilidad o expectativa del grado de dificultad de alcanzar el objetivo ($I = 1 - P$), de tal forma que cuanto mayor sea la probabilidad de obtener éxito, menor será el incentivo de la tarea. Con anterioridad a este trabajo, Atkinson trabajó junto con McClelland en la teoría de la motivación⁷⁷⁸, según la cual la motivación de las personas se basa en las tres necesidades básicas de la afiliación, la fuerza y el logro. Así, a las personas con mayores necesidades de logro les atraerán las tareas consideradas desafíos difíciles, sintiéndose muy satisfechas con su consecución. Atkinson clasificó a las personas en dos grupos: aquellas que se caracterizan por presentar una elevada motivación hacia el éxito (tienen mayores probabilidades de seleccionar tareas con un nivel de dificultad intermedio, es decir, con riesgo moderado) y aquellas que buscan eludir el fracaso (prefieren reducir su propia ansiedad y eligen tareas con riesgo alto o bajo)⁷⁷⁹.

Se puede establecer una relación entre la teoría LOC de Rotter⁷⁸⁰ y la necesidad de logro anteriormente expuesta⁷⁸¹. Rotter distingue dos tipos de personas: aquellas que perciben que la mayoría de las cosas que les suceden son consecuencia de su propia

Venturing, nº 15, 1999, p. 231-251. El coste de oportunidad de crear una empresa también se considera como un factor relevante a la hora de optar por el emprendimiento. Véase en: AMIT, R.; MUELLER, E.; COCKBURN, I. Opportunity costs and entrepreneurial activity. *Journal of Business Venturing*, nº 10, 1995, p. 95-106. Los desempleados optarán por ser emprendedores cuando el valor actual neto asociado a esa decisión sea positivo o sea mayor que el rendimiento del empleo por cuenta ajena. CAMPBELL, C.A. A decision theory model for entrepreneurial acts. *Entrepreneurship. Theory and Practice*, Fall, 1992, p. 21-27.

⁷⁷⁶ DIAZ BRETONES, F. Dimensiones psicosociales de los emprendedores empresariales: Los cooperativistas de trabajo asociado en Andalucía. Tesis Doctoral. Director: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A. Universidad de Granada, 1998, p. 70. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de marzo de 2007]. Disponible en Internet: <<http://hera.ugr.es/tesisugr/1542344x.pdf>>

⁷⁷⁷ ATKINSON, J. W. Motivational Determinants of Risk Taking Behaviour. *Psychological Review*, nº 64, vol. 6, 1957.

⁷⁷⁸ MCCLELLAND, D. C ; ARKINSON, J. W; CLARK, R. A y LOWELL, E. L. *The achievement motive*. Appleton, 1953.

⁷⁷⁹ ASHTA, A; DÍAZ BRETONES, F y TOLLE, L. Selecting Restructuring Strategies for Sick Companies: Incorporating the Decision-Making element. *Cahier du CEREN*, nº 12, 2005, p. 25

⁷⁸⁰ ROTTER, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, nº 80, 1966.

⁷⁸¹ *Íbidem*.

responsabilidad, y aquellas que atribuyen las cosas que les suceden a la buena o a la mala suerte. Las personas que tienen necesidades de logro elevadas, característica propia de los emprendedores, creen más en su propia capacidad y tienen más confianza en sí mismas⁷⁸².

Tanto los socios trabajadores que han constituido una Sociedad Laboral capitalizando el desempleo, como aquellos que lo han hecho sin hacer uso de dicha medida, son emprendedores que están asumiendo un nivel de riesgo moderado y presentan elevada motivación hacia el éxito. No obstante, el riesgo que asumen los socios trabajadores que utilizan la capitalización del desempleo para constituir la Sociedad Laboral, como vía de reinserción al mercado laboral, es mayor al comprometer los recursos provenientes de la prestación por desempleo.

Localización

En primer lugar, para el estudio de esta variable se establecen las zonas geográficas que se describen en la tabla “Distribución de los municipios de la Comunidad de Madrid por zonas geográficas” recogida en el Anexo II.

En este punto resulta interesante estudiar la composición del mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid en función de las zonas establecidas.

⁷⁸² DÍAZ BRETONES, F y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A. Locus of control nAch and Values of Community Entrepreneurs. *Social Behaviour and Personality*, 31, nº 8, 2003, p. 739 - 747.

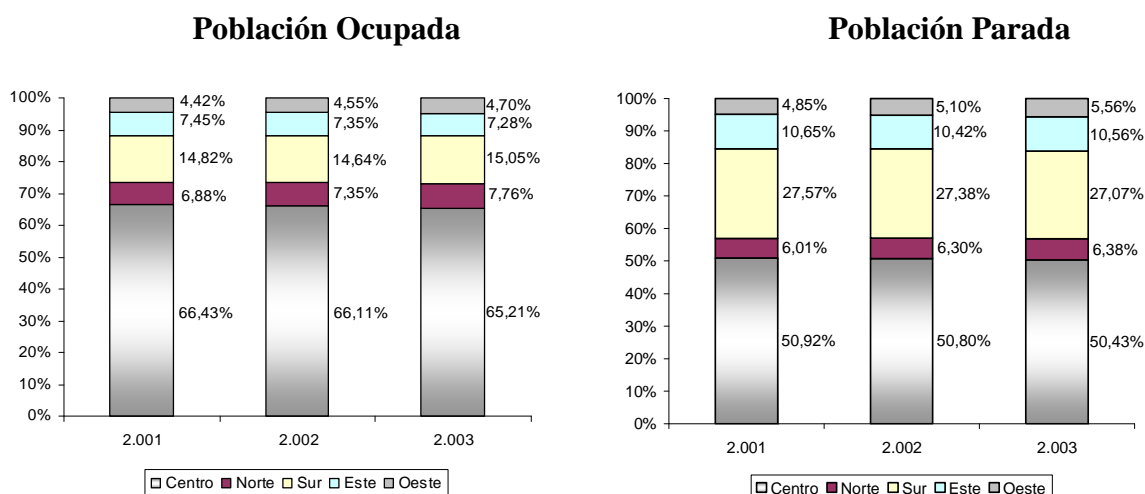
Tabla - 80
Distribución de la población ocupada y parada por zonas geográficas en la Comunidad de Madrid

	En valores absolutos			Variación porcentual	
	2.001	2.002	2.003	2001/2002	2002/2003
Ocupados					
Centro	1.196.380	1.334.608	1.384.399	11,55	3,73
Norte	123.964	148.381	164.730	19,70	11,02
Sur	266.887	295.618	319.570	10,77	8,10
Este	134.263	148.311	154.580	10,46	4,23
Oeste	79.601	91.767	99.692	15,28	8,64
Total	1.801.095	2.018.685	2.122.971	12,08	5,17
Parados					
Centro	90.488	99.246	104.769	9,68	5,56
Norte	10.673	12.311	13.253	15,35	7,65
Sur	49.002	53.494	56.240	9,17	5,13
Este	18.925	20.366	21.942	7,61	7,74
Oeste	8.617	9.967	11.554	15,67	15,92
Total	177.705	195.384	207.758	9,95	6,33

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de diciembre de 2006].
Disponible en *Internet*:
<<http://www.madrid.org/iestadis/fijas/estructu/general/anuario/ianucap03.htm>>.

Si nos fijamos en los valores absolutos, la zona centro es la que concentra el mayor número de población, tanto ocupada como parada, mientras que la zona oeste se situaría en el extremo opuesto, con el menor número de población activa. Cabe destacar, el hecho de que la población parada se incrementa año a año en todas las zonas geográficas, lo que pone de manifiesto el importante problema del desempleo y las dificultades de encontrar puestos de trabajo.

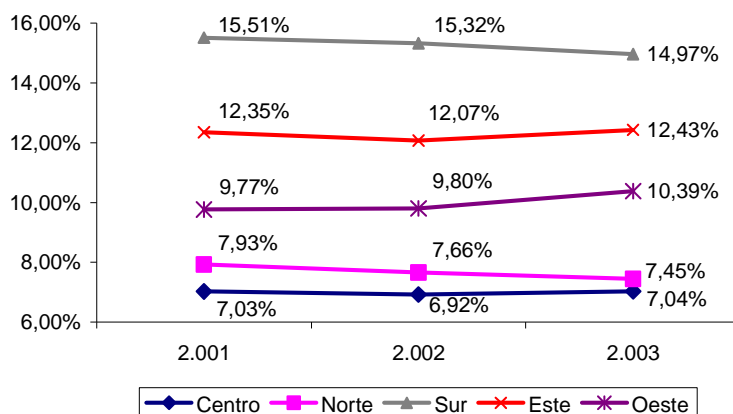
Gráfico - 48
Distribución de la población ocupada y parada de la Comunidad de Madrid por zonas geográficas en porcentaje



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.madrid.org/iestadis/fijas/estructu/general/anuario/ianucap03.htm>>

La zona centro de la Comunidad de Madrid concentra el cincuenta por ciento de la población parada y dos tercios de la población ocupada. La segunda zona en la que se encuentra el mayor porcentaje de población parada es la zona sur que acapara el 27 por ciento de dicho colectivo, seguida de la zona este de la comunidad con el 10 por ciento.

Gráfico - 49
Evolución en porcentaje de la Tasa de Paro en la Comunidad de Madrid según zonas geográficas entre los años 2001 y 2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.madrid.org/iestadis/fijas/estructu/general/anuario/ianucap03.htm>>

Si nos fijamos en la evolución de las tasas de paro, como se muestra en el gráfico anterior, se aprecia que las mayores tasas de paro se encuentran en la zona sur y en la zona este, siendo en estos municipios donde el problema del desempleo es más grave y donde se precisan medidas alternativas para el fomento del autoempleo como vía de salida de la situación de desempleo. Entre dichas medidas se encuentra la capitalización del desempleo para que los parados se puedan incorporar como socios trabajadores de una Sociedad Laboral.

El hecho de que ASALMA (Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid) cuente con dos centros de apoyo a la intermediación laboral (C.A.I.L) ubicados respectivamente, en los municipios de Getafe y Torrejón de Ardoz, puede favorecer el fomento y la difusión de las bondades del acogimiento a la capitalización del desempleo en las zonas sur y este de la Comunidad de Madrid. Así, los socios trabajadores de las Sociedades Laborales sitas en dichas zonas, disponen de la información suficiente para considerar la prestación del pago único como fórmula atractiva de autoempleo ante la escasez de oferta laboral y el exceso de demanda.

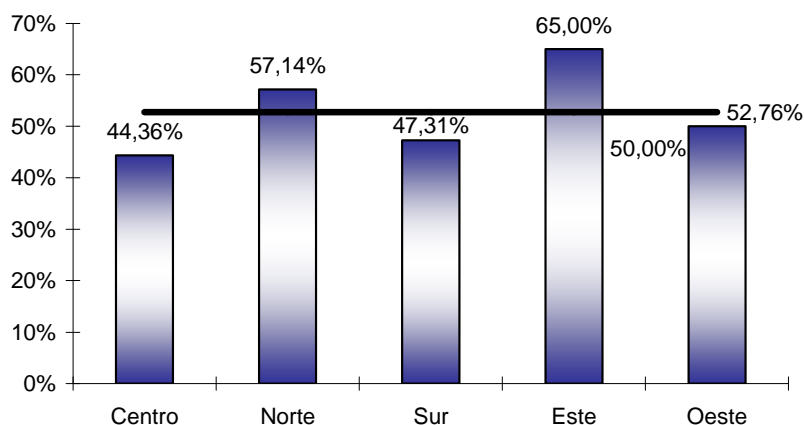
Tabla - 81
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la zona geográfica

Zonas Geográficas	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
Centro	59	133
Norte	12	21
Sur	44	93
Este	26	40
Oeste	14	28
Total	155	315

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

La ciudad de Madrid es la zona geográfica que aglutina el mayor número de Sociedades Laborales con 133, cifra que representa el 42,22 por ciento del total. Así como, de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores se han acogido a la prestación del pago único con 59, es decir, un 38,06 por ciento del total. La segunda zona geográfica en importancia es la zona sur, que cuenta con 93 Sociedades Laborales, lo que representa el 29,52 por ciento del total, siendo 44 (el 28,39 por ciento) las Sociedades Laborales en las que sus socios trabajadores han optado por capitalizar el desempleo.

Gráfico - 50
Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo por zonas geográficas de la Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

El gráfico anterior muestra que la zona este de la Comunidad Madrid es la que cuenta con mayor porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo con un 65 por ciento de las mismas. La media de las cinco zonas consideradas sería del 52,76 por ciento, por lo que sólo es superada por las Sociedades Laborales sitas en las zonas norte y este.

Según la evidencia empírica, parece que el hecho de que una Sociedad Laboral tenga su domicilio social en la zona este de la Comunidad de Madrid podría incrementar las probabilidades de que sus socios trabajadores hubieran cobrado la prestación del pago único.

Tamaño Empresarial

Los principales indicadores cuantitativos que se utilizan para medir el tamaño empresarial son el importe de la cifra de ventas, el volumen total de activos y el número de empleados⁷⁸³. No obstante, esta no es una lista exhaustiva y cerrada, utilizándose en la práctica numerosos criterios individuales y multicriterios para el estudio de la dimensión empresarial. Ninguno de ellos está exento de problemática y limitaciones, por lo que no hay un consenso en la literatura económica sobre la conveniencia de utilizar uno de esos criterios y desechar el resto.

En este análisis para medir el tamaño empresarial de las Sociedades Laborales objeto de estudio se utiliza la variable relativa al importe neto de la cifra de ventas en miles de euros⁷⁸⁴.

⁷⁸³ OSTERYOUNG, J.S y NEWMAN, D. What is Small Business?. *The Journal of Small Business Finance*. 2 (3), 1993, p. 219-231.

Un estudio de los criterios más frecuentes de delimitación del tamaño empresarial puede verse en: GALINDO LUCAS, A. El tamaño empresarial como factor de diversidad. Edición electrónica, 2005. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:

<www.eumed.net/libros/2005/agl3/> y en BLÁZQUEZ SANTANA, F; DORTA VELÁZQUEZ, J.A y VERONA MARTEL, M^a C. Concepto, perspectivas y medida del crecimiento empresarial. *Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)*. 19 (31), enero – junio, 2006, p. 165 – 195. [En línea]. [Fecha de consulta: 29 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n31/v19n31a07.pdf>>

⁷⁸⁴ Entre los estudios que han utilizado como criterio para medir el tamaño empresarial la variable relativa a la cifra de ventas se encuentran los siguientes: BOEDO VILABELLA, L y CALVO SILVOSA, A. R. Un modelo de síntesis de los factores que determinan la estructura de capital óptima de las PYMES. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 6, nº 1, 1997, p. 107 – 124;

Tabla - 82

Clasificación de las empresas según su tamaño en función de la normativa europea⁷⁸⁵

Normativa	Criterios	PYMES	Pequeña empresa	Microempresa
Recomendación de la Comisión 96/280/CE ⁷⁸⁶	Volumen de negocios (€)	Menos de 40 millones	Menos de 7 millones	Menos de 7 millones
	Volumen de activos (€)	Menos de 27 millones	Menos de 5 millones	Menos de 5 millones
	Nº Empleados	Menos de 250	Menos de 50	Menos de 10
Recomendación 2003/361/CE, de 6 de mayo, vigente desde 01/01/05	Volumen de negocios (€)	Menos de 50 millones	Menos de 10 millones	Menos de 2 millones
	Volumen de activos (€)	Menos de 43 millones	Menos de 10 millones	Menos de 2 millones
	Nº Empleados	Menos de 250	Menos de 50	Menos de 10

Fuente: Elaboración propia.

Si se aplican los criterios establecidos anteriormente a la muestra objeto de estudio los resultados que se obtienen son los que se muestran en la tabla siguiente.

Tabla - 83

Clasificación de las Sociedades Laborales objeto de estudio

Recomendación 2003/361/CE	Criterios	PYMES	Pequeña empresa	Microempresa
S. Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Volumen de negocios (€)	0	2	153
	Volumen de activos (€)	0	0	155
	Nº Empleados	0	8	147
Sociedades Laborales totales	Volumen de negocios (€)	0	5	310
	Volumen de activos (€)	0	1	314
	Nº Empleados	2	22	291

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

LÓPEZ GRACIA, J y ROMERO MARTÍNEZ, M. Estudio comparado de la estructura financiera de la PYME en la Unión Europea. *Actualidad Financiera*, 2 (11), noviembre, 1997, p. 49-60; LÓPEZ GRACIA, J. y AYBAR ARIAS, C. An Empirical Approach to the Financial Behaviour of Small and Medium Sized Companies. *Small Business Economics*, nº 14, 2000, p. 55-63; RUBIO BAÑÓN, A. y ARAGÓN SÁNCHEZ, A. Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la pyme. *Cuadernos de gestión*, vol. 2, nº 1, 2002, p. 49-63. No obstante, Si se utiliza la variable total activos o la del número de empleados como medidas del tamaño empresarial, los resultados que se obtienen del análisis de la muestra objeto de estudio, son similares a los obtenidos utilizando la variable relativa al importe neto de la cifra de ventas.

⁷⁸⁵ Una clasificación de las empresas en función de su tamaño atendiendo criterios mercantiles y tributarios puede verse en: JULIÁ IGUAL, J.F; SERVER IZQUIERDO, R. J; MARÍN SÁNCHEZ, Mª M y HERRERO CANO, S. *Guía Fiscal de la Empresa y el Empresario*. Madrid: Gabinete de Analistas Económico-Financieros (GAEF), 2003, p. 23.

⁷⁸⁶ COMUNIDADES EUROPEAS. RECOMENDACIÓN 96/280/CE, de 3 de abril de la Comisión sobre la definición de pequeñas y medianas empresas. *Diario Oficial*, L 107, de 30 de abril.

Por tanto, mediante esta clasificación se pone en evidencia el reducido tamaño de las Sociedades Laborales madrileñas objeto de estudio, siendo consideradas en la práctica totalidad de los casos como microempresas independientemente del criterio de clasificación utilizado.

Una vez demostrado el carácter de microempresas de las Sociedades Laborales analizadas, en la tabla siguiente se establece su distribución en función del importe neto de la cifra de las ventas en miles de euros.

Tabla - 84
Distribución de las Sociedades Laborales en función del Importe neto de la cifra de ventas

Tramos (en miles de euros)	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
1 – 250	99	189
251 - 500	36	72
501 – 750	9	22
751 – 1.000	5	13
1.001 – en adelante	6	19
Total	155	315

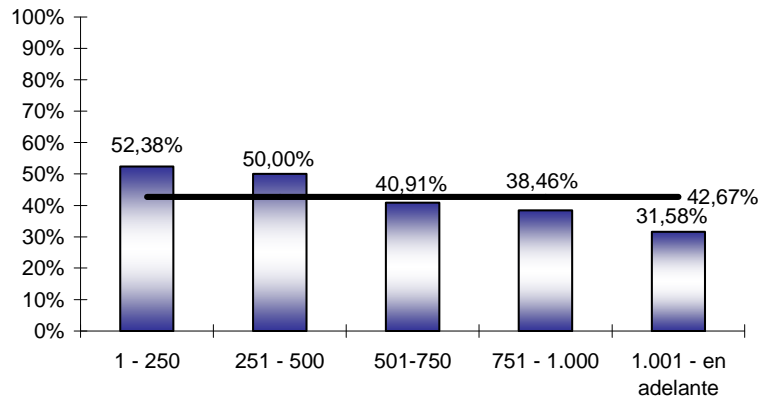
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

El 93,97 por ciento de las Sociedades Laborales que componen la muestra objeto de estudio tienen cifras de ventas inferiores al millón de euros, mientras que en el 6,03 por ciento de los casos dichas cifras están comprendidas entre el millón y los dos millones de euros. En el primer tramo, sociedades que tienen cifras de ventas inferiores a 250.000 euros, se encuentran el 60 por ciento de las mismas.

Para el caso de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo, el porcentaje de sociedades que tienen una cifra de ventas inferior al millón de euros calculado sobre el total de dichas sociedades es del 96,13 por ciento. Si dicho porcentaje se calcula para las Sociedades Laborales cuyos socios no han optado por la capitalización del desempleo sobre el total de estas sociedades, el resultado es del 91,87 por ciento. En el primer tramo, se encuentran el 63,87 por ciento de las primeras, y el 56,25 por ciento de las segundas.

Gráfico - 51

Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo por Importe neto de la cifra de ventas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se observa como en el 52,38 por ciento de las Sociedades Laborales, cuyo importe de la cifra de ventas es inferior a 250.000 euros, sus socios trabajadores han capitalizado el desempleo, mientras que en aquellas Sociedades Laborales en las que el importe de la cifra de ventas está comprendido entre 251 y 500.00 de euros el mismo porcentaje es del 50 por ciento. En los tramos siguientes, que comprenden las cifras de ventas entre 501.000 euros y más de un millón, dicho porcentaje es del 40,91 por ciento, del 38,46 por ciento y del 31,58 por ciento, respectivamente. Por tanto, el porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han optado por capitalizar el desempleo es mayor cuanto menor es la cifra de ventas. Posteriormente se analizará la significatividad de esta variable en la diferenciación entre Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo y aquellas en las que sus socios trabajadores no han utilizado dicha medida.

Tabla - 85

Análisis descriptivo de la variable Importe neto de la cifra de ventas

Descriptivos	Importe neto de la cifra de ventas (miles euros)	Logaritmo Importe neto de la cifra de ventas
Media	336,11	5,22
Mediana	182,00	5,20
Mínimo	6,00	1,79
Máximo	4.256,00	8,36
Desviación típica	482,02	1,09
Asimetría ⁷⁸⁷	4,25	0,07
Curtosis ⁷⁸⁸	24,22	- 0,09

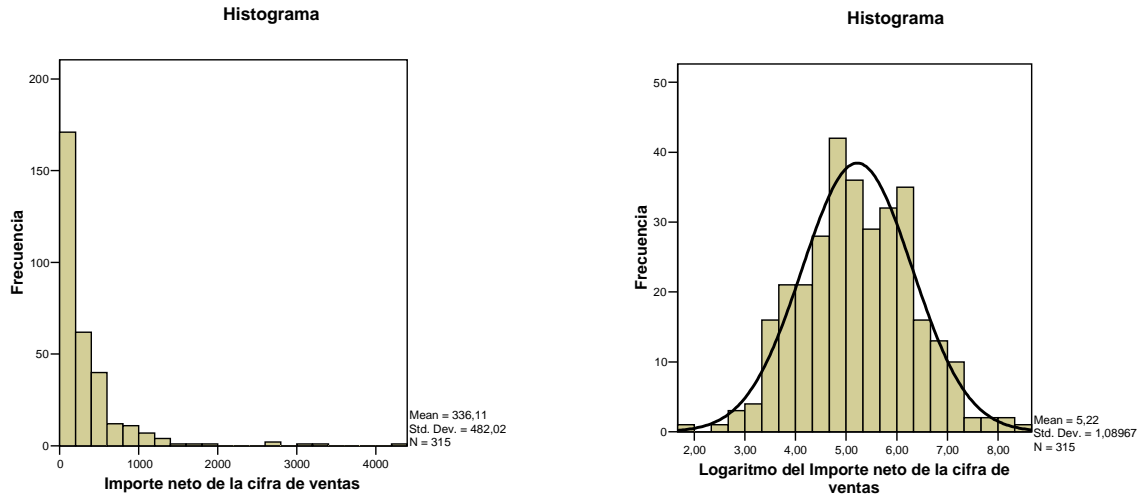
Fuente: Elaboración propia.

La media del importe neto de la cifra de ventas es de 336.110 euros, cifra que verifica una vez más, el reducido tamaño de la mayor parte de las Sociedades Laborales analizadas. Los importes de la cifra de ventas para las Sociedades Laborales que componen la muestra oscilan entre los 6.000 y los 4.256.000 euros.

⁷⁸⁷ El coeficiente de asimetría mide la simetría de la distribución. Si la distribución es simétrica, tiene valor cero; si es asimétrica a la derecha, tiene un valor positivo y si es asimétrica a la izquierda tiene un valor negativo.

⁷⁸⁸ El coeficiente de curtosis mide la concentración de los datos alrededor de la media. Si la distribución es normal tiene valor cero y se denomina mesocúrtica, si tiene valor positivo hay mayor concentración de los datos en torno a la media y por tanto es más apuntada denominándose leptocúrtica y si tiene valor negativo la concentración de los datos en torno a la media es menor siendo más achatada que la norma y recibe el nombre de platicúrtica.

Gráfico - 52
Histogramas de la variable Importe neto de la cifra de ventas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

El valor positivo del coeficiente de asimetría indica que se trata de una distribución asimétrica a la derecha, por lo que para conseguir la normalidad⁷⁸⁹ de dicha variable se necesita realizar una transformación⁷⁹⁰ logarítmica⁷⁹¹.

⁷⁸⁹ Las distribuciones asimétricas se pueden transformar utilizando la raíz cuadrada, el logaritmo o la inversa de la variable. Las distribuciones con asimetría negativa se suelen transformar utilizando la raíz cuadrada, mientras que para las que tienen asimetría positiva la mejor transformación es el logaritmo. HAIR, J. F., ANDERSON, R. E, TATHAM, R. L, BLACK, W. C. *Análisis Multivariante*. 5ª edición. Madrid: Ed. Pearson. Prentice Hall, 2005, p. 69.

⁷⁹⁰ Los datos no siempre presentan la forma adecuada para realizar el análisis. A menudo, se necesitan hacer transformaciones sobre las variables para asegurar la linealidad, alcanzar la normalidad o estabilizar la varianza. Un análisis sobre las posibles transformaciones de las variables puede verse en: CHATTERJEE, S; HADI, A.S y PRICE, B. *Regression analysis by example...*, opus cit., p. 153-175.

⁷⁹¹ Si se toma como modelo de partida el definido como $y_{ij} = \mu_i \times u_{ij}$, donde las perturbaciones son variables aleatorias con media 1 y varianza constante. El modelo tendrá heterocedasticidad, pero si se aplican logaritmos: $\ln y_{ij} = \ln \mu_i + \ln u_{ij}$, las nuevas perturbaciones así calculadas, tendrán media cero y varianza constante, por lo que los logaritmos de las perturbaciones serán homocedásticas. La heterocedasticidad del modelo suele ir unida a una distribución asimétrica para las u_{ij} , por lo que la transformación logarítmica soluciona tanto el problema de la heterocedasticidad como de la asimetría de la distribución. Véase en: PEÑA SÁNCHEZ DE RIVERA, D. *Estadística: Modelos y métodos 2. Modelos lineales y series temporales*. 2ª Edición Revisada. Madrid: Ed. Alianza Universitaria Textos, 1994, p. 59.

Ratio de Solvencia (y de Estructura)

Para el estudio de esta variable se establecen tres categorías: baja, media y alta. Considerándose un ratio de solvencia bajo cuando su valor sea inferior a 0,5; medio cuando esté comprendido entre 0,5 y 1; y alto cuando tome valores superiores a la unidad.

Tabla - 86
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Solvencia

Tramos	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
Baja	7	19
Media	24	63
Alta	124	233
Total	155	315

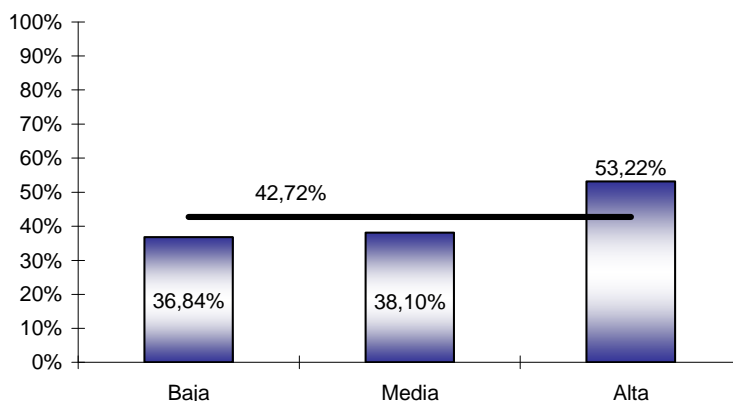
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En la muestra objeto de estudio, el 73,97 por ciento de las Sociedades Laborales tienen ratios de solvencia superiores a uno, siendo este el grupo más numeroso, frente al 20 por ciento de Sociedades Laborales que presentan ratios de solvencia medios y el 6,03 por ciento que tienen ratios de solvencia bajos.

Particularizando para el caso de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo sobre el total de dichas sociedades, el porcentaje de Sociedades Laborales que presentan un ratio de solvencia alto asciende al 80 por ciento. Mientras que si se analiza el porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han optado por la prestación en pago único sobre el total de dichas sociedades, el porcentaje de Sociedades Laborales que presentan ratios de solvencia altos es del 68,12 por ciento.

Gráfico - 53

Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Solvencia



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se muestra que del total de Sociedades Laborales objeto de estudio que presentan un ratio de solvencia alto, el 53,22 por ciento son Sociedades Laborales cuyos socios han optado por capitalizar la prestación por desempleo. Los datos parecen reflejar una relación positiva entre la solvencia y la capitalización, posteriormente se analizará si esta relación es o no significativa.

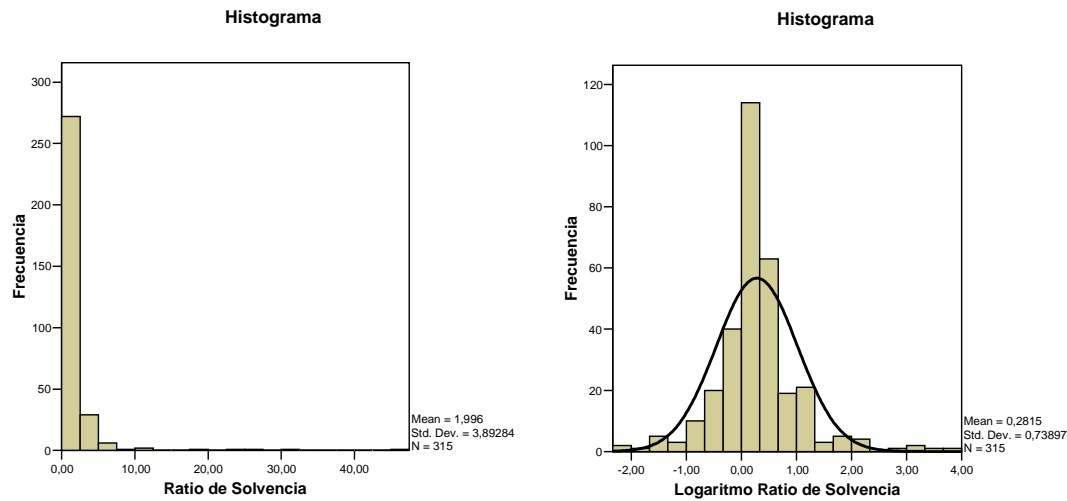
Tabla - 87
Análisis descriptivo de la variable Ratio de Solvencia

Descriptivos	Ratio de Solvencia	Logaritmo Ratio de Solvencia
Media	1,99	0,28
Mediana	1,23	0,21
Mínimo	0,13	- 2,02
Máximo	47,00	3,85
Desviación típica	3,89	0,74
Asimetría	7,90	0,96
Curtosis	73,77	4,80

Fuente: Elaboración propia.

El ratio de solvencia medio que presentan las Sociedades Laborales analizadas es de 1,99, tratándose de una distribución asimétrica a la derecha y leptocúrtica, como se pone de manifiesto en el gráfico siguiente.

Gráfico - 54
Histogramas de la variable Ratio de Solvencia



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

Dado que la distribución es asimétrica a la derecha se realiza una transformación logarítmica de los datos para tratar de conseguir la normalidad en la distribución.

Ratio de Liquidez

El estudio de la variable liquidez se hace mediante la clasificación de la muestra en tres grupos en función de si presentan una liquidez baja, media o alta. Se considera que el ratio de liquidez es bajo si se sitúa por debajo del 0,5; medio si está comprendido entre 0,5 y 1; y alto si su valor supera la unidad.

Tabla - 88
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Liquidez

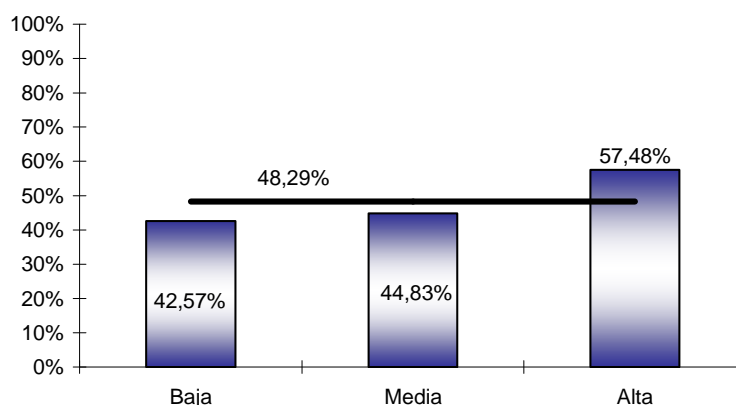
Tramos	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
Baja	43	101
Media	39	87
Alta	73	127
Total	155	315

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

El 32,06 por ciento de las Sociedades Laborales analizadas tienen ratios de liquidez bajos, mientras que el 27,62 por ciento presentan ratios medios y el 40,32 por ciento, ratios altos.

Si se calcula el porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo sobre el total de dichas sociedades, el resultado es que en el 47,10 por ciento de los casos presentan ratios de liquidez elevados. Mientras que si se calcula dicho porcentaje para el resto de Sociedades Laborales, dicha cifra es del 75 por ciento.

Gráfico - 55
Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Liquidez



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

Al analizar la composición del grupo de Sociedades Laborales que presentan ratios de liquidez altos, se observa que en el 57,48 por ciento de los casos se trata de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo. Por tanto, los datos parecen reflejar una relación positiva entre la liquidez y la capitalización del desempleo.

Tabla - 89
Análisis descriptivo de la variable Ratio de Liquidez

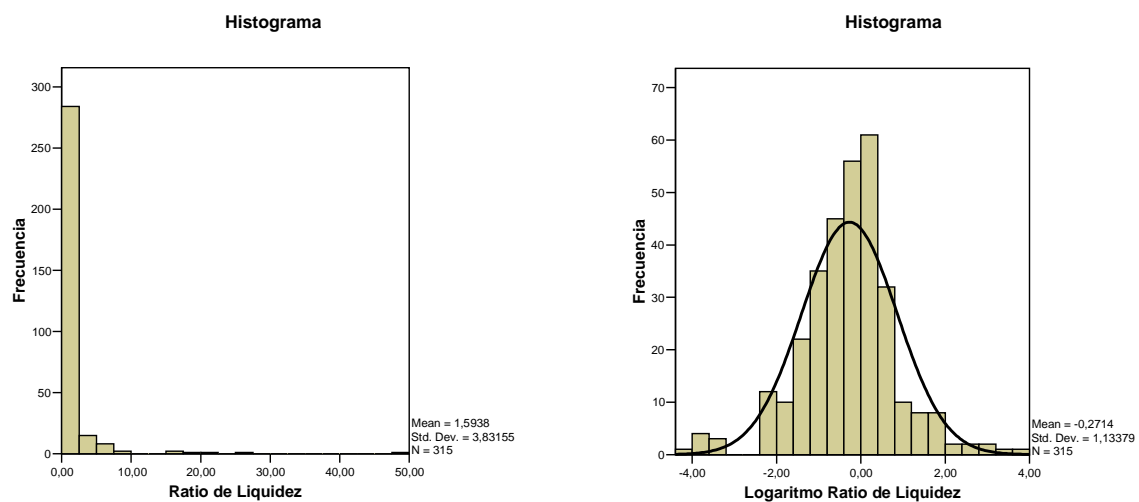
Descriptivos	Ratio de Liquidez	Logaritmo Ratio de Liquidez
Media	1,59	- 0,27
Mediana	0,78	- 0,25
Mínimo	0,02	- 4,15
Máximo	49,00	3,89
Desviación típica	3,83	1,13
Asimetría	8,19	- 0,10
Curtosis	84,63	2,00

Fuente: Elaboración propia.

El ratio de liquidez medio que presentan las Sociedades Laborales analizadas es de 1,59, siendo la distribución de esta variable asimétrica a la derecha y leptocúrtica.

Con el objetivo de aproximar la distribución de la variable ratio de liquidez a una normal y dado que se trata de una distribución con asimetría a la derecha, se procede a realizar una transformación logarítmica de los datos.

Gráfico - 56
Histogramas de la variable Ratio de Liquidez



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

Ratio de Rentabilidad

Para el análisis de la variable ratio de rentabilidad se agrupan las Sociedades Laborales objeto de estudio en dos categorías: aquellas que presentan rentabilidad negativa, frente a aquellas que tienen rentabilidad media/baja. Se considera que el ratio de rentabilidad es bajo cuando es inferior al 0,5 y medio cuando está comprendido entre 0,5 y 1⁷⁹².

Tabla - 90
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Rentabilidad

Tramos	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
Negativa	80	153
Media / Baja	75	162
Total	155	315

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

El 48,57 por ciento de las Sociedades Laborales que componen la muestra tienen rentabilidad negativa, mientras que el 51,43 por ciento tienen rentabilidad baja o media.

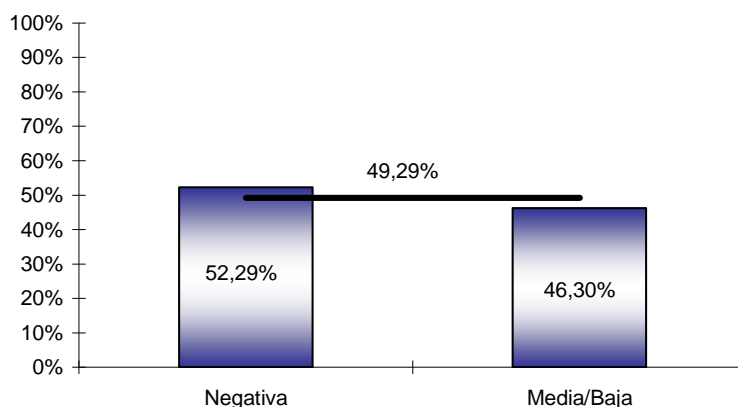
Si se calcula el porcentaje de Sociedades Laborales, cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo, que presentan rentabilidad negativa con respecto al total de estas sociedades, el resultado es del 51,61; frente al 48,39 por ciento que presentan rentabilidades medias o bajas.

Para el caso de las Sociedades Laborales, cuyos socios no han optado por la capitalización del desempleo, el porcentaje de sociedades que presentan rentabilidades bajas calculado sobre el total de las mismas, es del 45,62 por ciento; frente al 54,37 por ciento que tienen rentabilidades medias o bajas.

⁷⁹² Se han incluido dentro del grupo de rentabilidad media/baja, dos Sociedades Laborales cuyos ratios de rentabilidad podrían ser considerados como altos al superar la unidad, por no considerarse representativo establecer una nueva categoría para estos casos.

Gráfico - 57

Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Rentabilidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se observa como de las Sociedades Laborales que tienen rentabilidades negativas el 52,29 por ciento son sociedades cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo; frente a las que tienen rentabilidades bajas o medias donde el porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo es del 46,30 por ciento. Por tanto, los datos parecen evidenciar una relación negativa entre el ratio de rentabilidad y la capitalización del desempleo cuya significatividad se comprobará posteriormente.

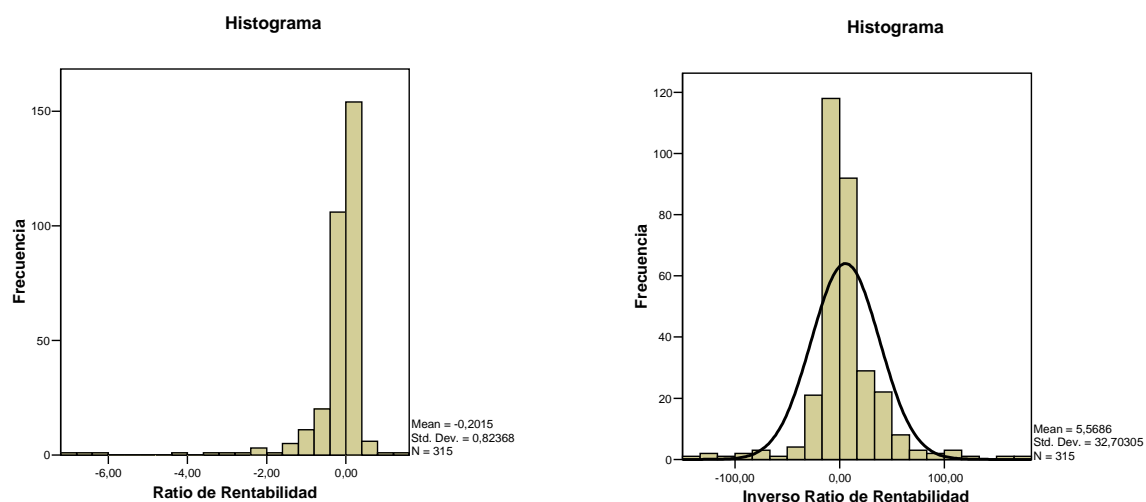
Tabla - 91
Análisis descriptivo de la variable Ratio de Rentabilidad

Descriptivos	Ratio de Rentabilidad	Inverso Ratio de Rentabilidad
Media	- 0,20	5,57
Mediana	0,01	1,89
Mínimo	- 7,00	- 144,00
Máximo	1,23	172,50
Desviación típica	0,82	32,70
Asimetría	- 5,36	0,34
Curtosis	35,91	7,29

Fuente: Elaboración propia.

El ratio medio de rentabilidad de la muestra objeto de estudio es de -0,20, presentando la distribución asimetría a la izquierda y siendo leptocúrtica.

Gráfico - 58
Histogramas de la variable Ratio de Rentabilidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

La distribución presenta asimetría a la izquierda, por lo que para tratar de conseguir la normalidad de la distribución de los datos se realiza una transformación de la variable ratio de rentabilidad mediante el cálculo de su inverso. Tras dicha transformación la distribución de la variable se asemeja más a una normal.

Ratio de Actividad

El estudio del ratio de actividad se realiza mediante la agrupación de las Sociedades Laborales objeto de estudio en tres grupos en función de su valor.

Tabla - 92
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Actividad

Tramos	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
0 – 2,00	93	178
2,01 – 4,00	50	97
4,01 – en adelante	11	40
Total	155	315

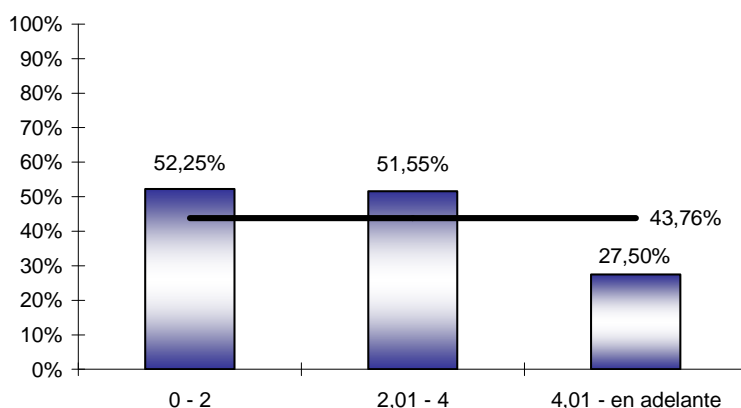
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

El grupo más numero es que contiene a las Sociedades Laborales cuyo ratio de actividad toma valores inferiores a 2,00; con un 56,51 por ciento de las sociedades, seguido del grupo cuyas sociedades presentan ratios de actividad comprendidos entre 2,00 y 4,00; con un 30,79 por ciento de las sociedades; mientras que el grupo de las sociedades que tienen ratios de actividad superiores a 4,00 representa el 12,70 por ciento restante.

Si se calcula el porcentaje que representa el grupo que contiene a las Sociedades Laborales, cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo, con ratios de actividad inferiores a 2,00 en relación con el total de estas sociedades, el resultado es del 60,00 por ciento. Mientras que dicho porcentaje se reduce al 53, 12 por ciento, en el caso de las Sociedades Laborales, cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo.

Gráfico - 59

Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se observa, que del total de Sociedades Laborales que tienen ratios de actividad inferiores a 2,00; el 52,25 por ciento son Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo; mientras que para valores del ratio de actividad comprendidos entre 2,01 y 4,00 dicho porcentaje es del 51,55 por ciento; y se reduce al 27,50 por ciento para el caso de ratios de actividad superiores al 4,01. Los

datos parecen reflejar una relación negativa entre el ratio de actividad y la capitalización del desempleo cuya significatividad se analizará posteriormente.

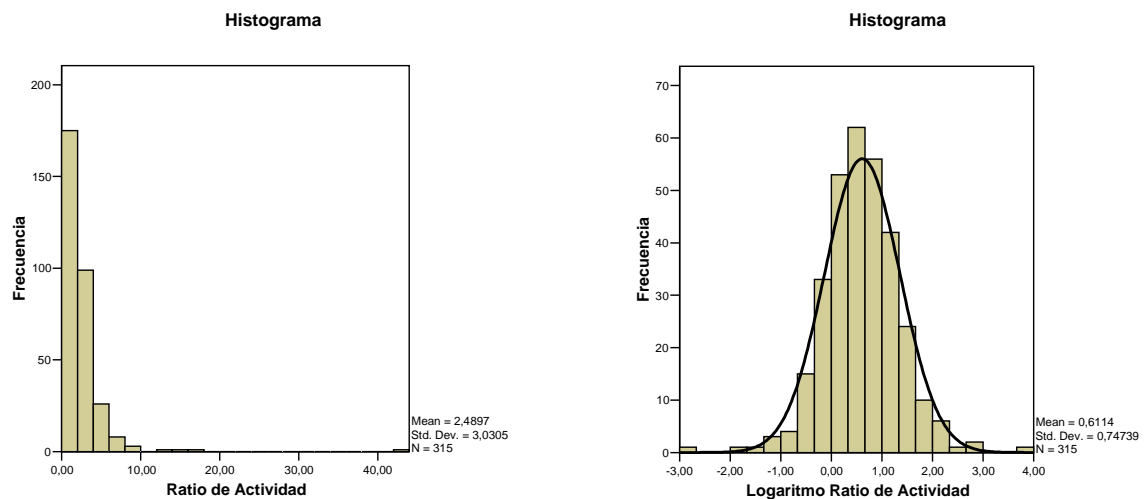
Tabla - 93
Análisis descriptivo de la variable Ratio de Actividad

Descriptivos	Ratio de Actividad	Logaritmo Ratio de Actividad
Media	2,49	0,61
Mediana	1,84	0,61
Mínimo	0,05	- 2,98
Máximo	42,68	3,75
Desviación típica	3,03	0,75
Asimetría	8,38	- 0,09
Curtosis	101,08	2,41

Fuente: Elaboración propia.

El valor medio del ratio de actividad de la muestra objeto de estudio es de 2,49; tratándose de una variable que presenta una distribución asimétrica a la derecha y leptocúrtica.

Gráfico - 60
Histogramas de la variable Ratio de Actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

Al tratarse de una variable que presenta una distribución con asimetría a la derecha se realiza una transformación logarítmica de la variable ratio de actividad para aproximar la distribución de los datos a una distribución normal.

Ratio de Productividad

El estudio de la variable ratio de productividad se realiza mediante la clasificación de las Sociedades Laborales que componen la muestra objeto de estudio en tres categorías: Sociedades Laborales que presentan un ratio de productividad negativo, medio / bajo o alto. Se considera que un ratio de productividad es medio / bajo si toma valores inferiores a la unidad y es alto si su valor es superior a uno.

Tabla - 94
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Productividad

Tramos	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
Negativa	80	154
Media / Baja	70	149
Alta	5	12
Total	155	315

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

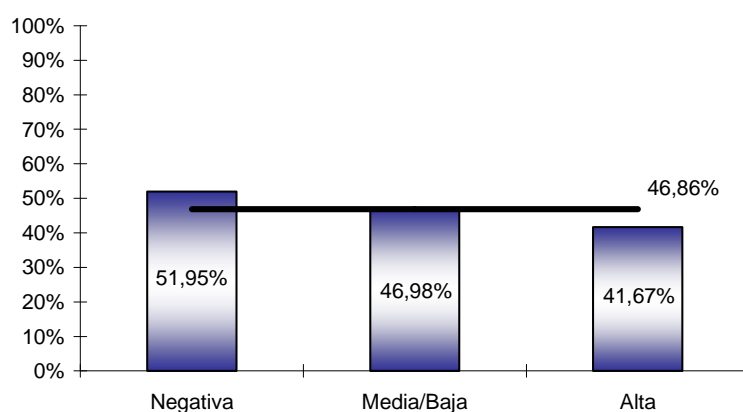
El 48,89 por ciento de las Sociedades Laborales objeto de estudio tienen una productividad negativa; mientras que el 47,30 por ciento tienen valores de productividad que se pueden considerar medio / bajos y el 3,80 por ciento restante presentan valores altos. Por tanto, la mayoría de las Sociedades Laborales analizadas tienen ratios de actividad negativos o medio / bajos.

Si se analiza el grupo de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo, calculando los porcentajes sobre el total de dichas sociedades, el 51,61 por ciento tienen ratios de actividad negativos; frente al 45,16 por ciento que

tienen ratios de actividad medio / bajos y el 3,22 por ciento restante que tienen ratios de actividad altos.

En el caso de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo, el 46,25 por ciento tienen ratios de actividad negativos; el 49,37 por ciento tienen ratios de actividad medio / bajos; y el 4,37 por ciento restante, tienen ratios de actividad altos.

Gráfico - 61
Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio Productividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se puede ver que de las Sociedades Laborales analizadas que presentan ratios de actividad negativos, en el 51,95 por ciento se trata de Sociedades Laborales cuyos socios han capitalizado el desempleo; mientras que el caso de valores del ratio de actividad medio / bajos dicho porcentaje es del 46,98 por ciento y del 41,67 por ciento para el caso de valores altos del ratio de actividad. Los datos parecen reflejar una relación negativa entre el valor del ratio de actividad y la capitalización del desempleo, posteriormente se analizará si dicha relación es o no significativa.

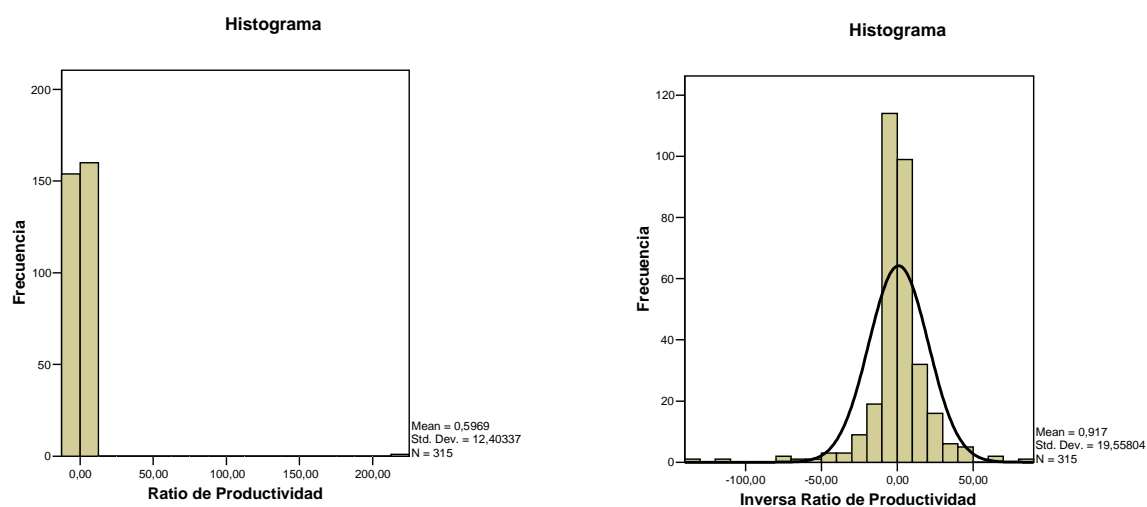
Tabla - 95
Análisis descriptivo de la variable Ratio de Productividad

Descriptivos	Ratio de Productividad	Inversa Ratio de Productividad
Media	0,59	0,92
Mediana	0,02	0,40
Mínimo	- 9,03	- 138,00
Máximo	219,50	84,00
Desviación típica	12,40	19,56
Asimetría	17,62	- 1,85
Curtosis	311,90	14,79

Fuente: Elaboración propia.

El valor medio del ratio de actividad de las Sociedades Laborales que componen la muestra es de 0,59; presentando la distribución de los datos asimetría a la derecha y siendo leptocúrtica.

Gráfico - 62
Histogramas de la variable Ratio de Productividad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

Dado que la distribución de la variable ratio de actividad presenta asimetría a la derecha para aproximar dicha distribución a una normal es preciso realizar una transformación logarítmica de los datos.

Ratio de Endeudamiento

El estudio de la variable endeudamiento se realiza mediante la clasificación de las Sociedades Laborales a analizar en tres categorías en función de si el valor de dicha variable es bajo, medio o alto. Se considera que el ratio de endeudamiento presenta valores bajos si son inferiores a 0,5; medios si están comprendidos entre 0,5 y 1; y altos si su valor supera la unidad.

Tabla - 96
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Endeudamiento

Tramos	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
Baja	96	191
Media	40	80
Alta	19	44
Total	155	315

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

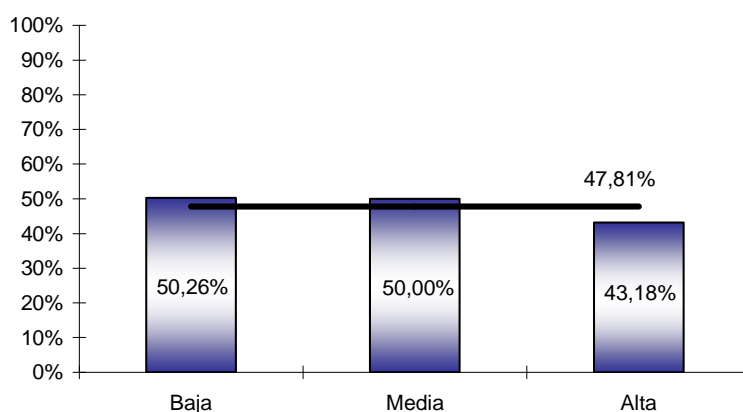
De la muestra analizada, el 60,63 por ciento de las Sociedades Laborales tienen ratios de endeudamiento bajos; mientras que el 25,40 por ciento tienen niveles de endeudamiento medios y el 13,97 por ciento restante tienen ratios de endeudamiento elevados. Por tanto, la mayoría de las Sociedades Laborales tienen niveles de endeudamiento bajos, debido principalmente a las dificultades de acceso a los mercados financieros por parte de estas sociedades y a la importancia del capital familiar como fuente de financiación para su constitución.

En el caso de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo, el porcentaje, calculado sobre el total de dichas sociedades, que presentan ratios de endeudamiento bajos es del 61,93 por ciento; mientras que el 25,81 por ciento tienen ratios de endeudamiento medios y el 12,26 por ciento restante tienen ratios de endeudamientos elevados.

Si se calculan estos porcentajes para las Sociedades Laborales cuyos socios no han capitalizado el desempleo, los resultados son similares al caso anterior. El 59,38 por ciento presentan ratios de endeudamiento bajos, el 25 por ciento ratios medios y el 15,63 por ciento ratios altos.

Gráfico - 63

Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Endeudamiento



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se observa como la distribución entre los tres grupos establecidos es prácticamente equitativa. Sólo destacar que a medida que aumenta el valor del ratio de endeudamiento la proporción de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo es mayor, por tanto, puede existir una relación negativa entre el ratio de endeudamiento y la capitalización del desempleo. No obstante, posteriormente se comprobará la significatividad de dicha relación.

Tabla - 97

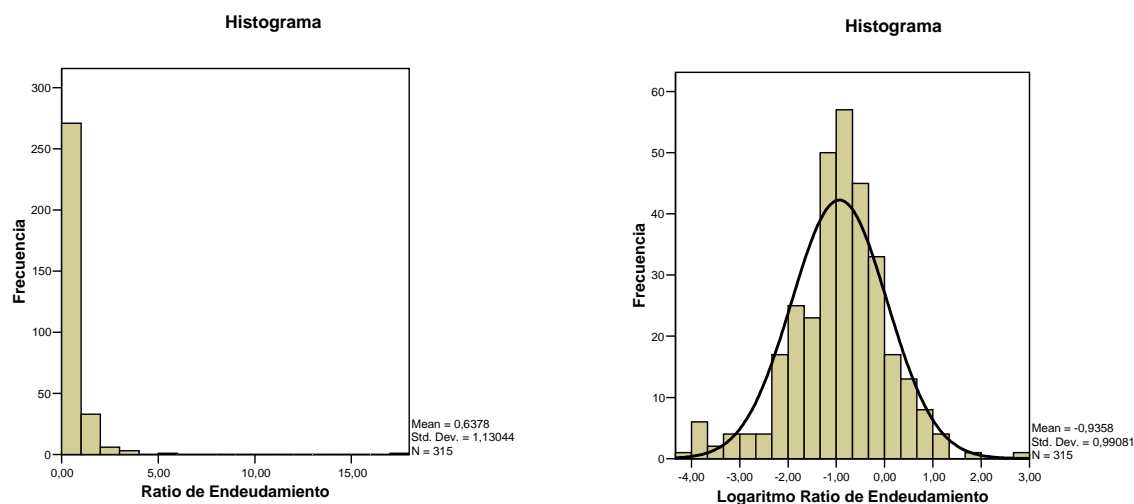
Análisis descriptivo de la variable Ratio de Endeudamiento

Descriptivos	Ratio de Endeudamiento	Logaritmo Ratio de Endeudamiento
Media	0,64	- 0,93
Mediana	0,42	- 0,87
Mínimo	0,01	- 4,21
Máximo	17,59	2,87
Desviación típica	1,13	0,99
Asimetría	11,24	- 0,41
Curtosis	162,43	1,45

Fuente: Elaboración propia.

El valor medio del ratio de endeudamiento para las Sociedades Laborales que componen la muestra es 0,64, siendo la distribución de esta variable asimétrica a la derecha y leptocúrtica.

Gráfico - 64
Histogramas de la variable Ratio de Endeudamiento



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

Al tratarse de una distribución asimétrica a la derecha, para aproximar la distribución de la variable a una distribución normal se realiza una transformación logarítmica.

Ratio de Generación de Recursos

Para el estudio de la variable ratio de generación de recursos se establecen tres categorías, en función de si el valor de dicha variable es negativo, medio / bajo o alto. Se considera que el ratio de generación de recursos es medio / bajo si su valor es inferior a uno y alto si supera la unidad.

Tabla - 98
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Generación de Recursos

Tramos	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
Negativa	55	117
Media / Baja	94	177
Alta	6	21
Total	155	315

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

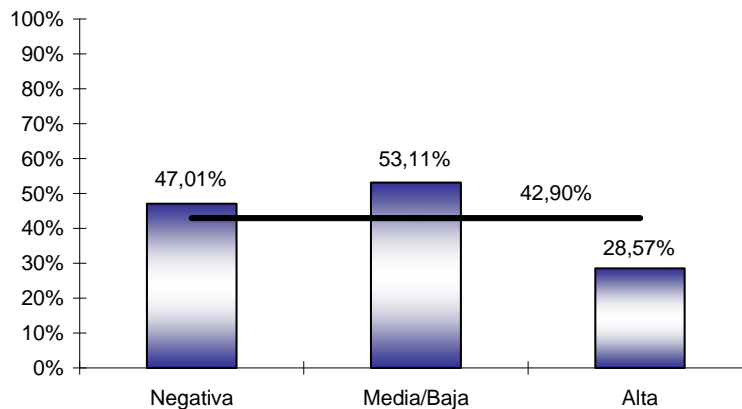
De las Sociedades Laborales analizadas, el 37,14 por ciento tienen ratios de generación de recursos negativos; el 56,19 por ciento tienen ratios medio / bajos y el 6,67 por ciento restante, tienen ratios altos. Por tanto, la mayoría de las Sociedades Laborales analizadas presentan ratios de generación de recursos medio / bajos. Por tanto, la mayor parte de las Sociedades Laborales analizadas tienen ratios de generación de recursos medios / bajos.

Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo tienen ratios de generación de recursos negativos, calculados sobre el total de estas sociedades, en el 35,48 por ciento de los casos, ratios medios / bajos en el 60,65 por ciento, y ratios altos en el 3,87 por ciento.

Para el caso de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo, el 38,75 por ciento tienen ratios negativos; el 51,88 por ciento ratios medios / bajos, y el 9,37 por ciento ratios elevados. Dichos porcentajes se han calculado sobre el total de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo.

Gráfico - 65

Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Generación de Recursos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se observa que de las Sociedades Laborales que tienen ratios de generación de recursos elevados sólo el 28,57 por ciento son Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación del desempleo; por tanto, parece existir una relación negativa entre el valor del ratio de generación de recursos y la capitalización del desempleo. Posteriormente se analizará la significatividad de dicha relación.

Tabla - 99

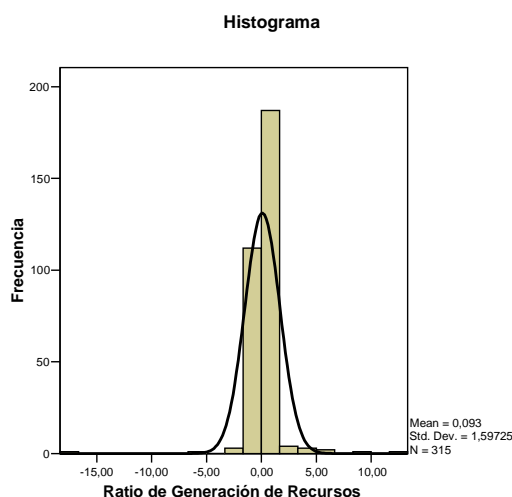
Análisis descriptivo de la variable Ratio de Generación de Recursos

Descriptivos	Ratio de Generación de Recursos
Media	0,09
Mediana	0,07
Mínimo	-17,00
Máximo	13,00
Desviación típica	1,60
Asimetría	- 1,42
Curtosis	58,78

Fuente: Elaboración propia.

El valor medio del ratio de generación de recursos para las Sociedades Laborales analizadas es de 0,09; siendo la distribución de esta variable asimétrica a la izquierda y leptocúrtica.

Gráfico - 66
Histogramas de la variable Ratio de Generación de Recursos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se observa la distribución de la variable ratio de generación de recursos y su ajuste con una distribución normal. En este caso no se ha realizado ninguna transformación de la variable original por no mejorarse los resultados obtenidos con respecto a los valores iniciales.

Ratio de Gastos de Personal por Empleado

El análisis del ratio de gastos de personal por empleado se realiza mediante la clasificación de las Sociedades Laborales que componen la muestra en tres categorías: aquellas que tienen ratios de gastos de personal por empleado inferiores a 20, aquellas en las que el valor de dicho ratio está comprendido entre 20 y 40, y por último las que presentan valores del ratio de gastos de personal por empleado superiores a 40.

Tabla - 100
Distribución de las Sociedades Laborales en función de la variable Ratio de Gastos de Personal por Empleado

Tramos	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales totales
1 – 20	90	193
21 – 40	57	108
41 – en adelante	8	14
Total	155	315

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

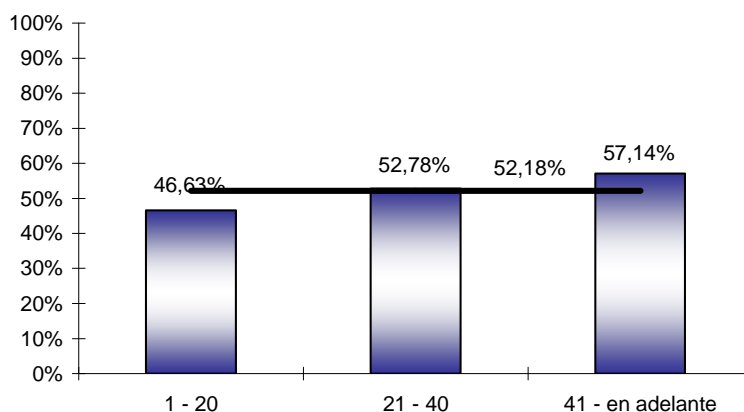
De las Sociedades Laborales analizadas, el 61,27 por ciento tienen ratios de gastos de personal por empleado inferiores a 20; mientras que en el 34,29 por ciento de las sociedades dicho ratio está comprendido entre 21 y 40; y en el 4,44 por ciento el valor de este ratio es superior a 41. En la mayor parte de las Sociedades Laborales este ratio tiene valores inferiores a 20.

Si se analizan los mismos porcentajes teniendo en cuenta sólo las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo, el 58,06 por ciento tienen ratios de gastos de personal por empleado inferiores a 20; mientras que el 36,77 por ciento tienen ratios entre 21 y 40; y el 5,16 por ciento tienen ratios superiores a 41.

Si el mismo análisis se realiza para las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo, los resultados son que el 64,38 por ciento tienen ratios inferiores a 20, el 31,88 por ciento tienen ratios entre 21 y 40; y el 3,75 por ciento restante tienen ratios superiores a 41.

Gráfico - 67

Porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo según la variable Ratio de Gastos de Personal por Empleado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

En el gráfico anterior se puede ver como a medida que aumenta el valor del ratio de gastos de personal por empleado, se incrementa el porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo. Así, mientras el porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo calculado sobre el total de sociedades objeto de estudio es del 46,63 por ciento para valores del ratio inferiores a 20; para el caso de ratios superiores a 41 dicho porcentaje se incrementa hasta el 57,14 por ciento. Por tanto, parece evidenciarse una relación positiva entre el valor del ratio de gastos de personal por empleado y la capitalización del desempleo. No obstante, posteriormente habrá que analizar la significatividad de dicha relación.

Tabla - 101

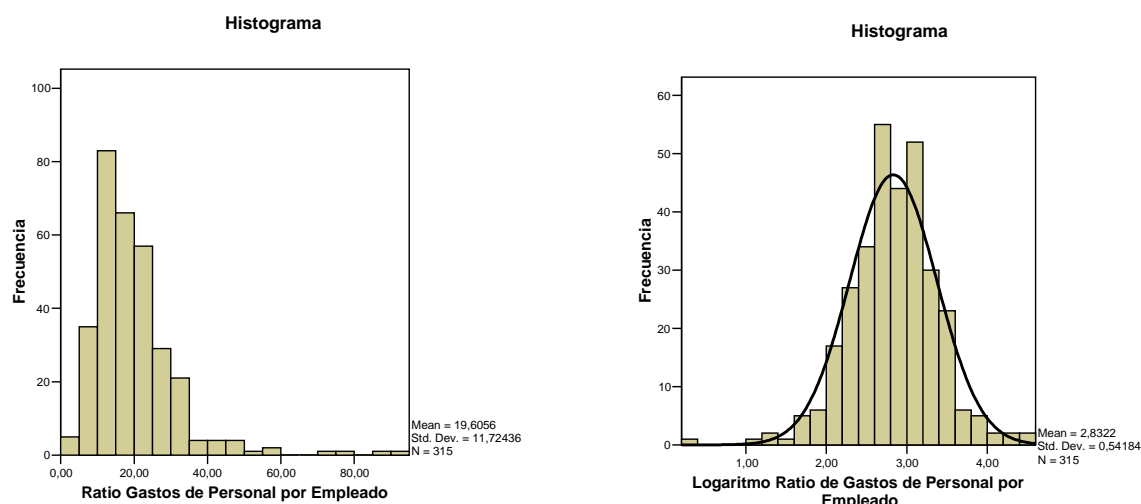
Análisis descriptivo de la variable Ratio de Gastos de Personal por Empleado

Descriptivos	Ratio de Gastos de Personal por Empleado	Logaritmo Ratio de Gastos de Personal por Empleado
Media	19,60	2,83
Mediana	17,00	2,83
Mínimo	1,33	0,29
Máximo	93,00	4,53
Desviación típica	11,72	0,54
Asimetría	2,55	- 0,31
Curtosis	10,60	1,92

Fuente: Elaboración propia.

El valor medio del ratio de gastos de personal por empleado es de 19,60 y la distribución de esta variable presenta asimetría a la derecha y es leptocúrtica.

Gráfico - 68
Histogramas de la variable Ratio de Gastos de Personal por Empleado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la muestra objeto de estudio.

Dada la asimetría a la derecha de la distribución de la variable, para aproximar su distribución a una normal se ha realizado una transformación logarítmica.

3.2.3. Aplicación de la técnica de clasificación denominada Análisis Discriminante.

El análisis discriminante es una técnica estadística de clasificación o segmentación cuya utilidad radica en que, una vez conocidas una serie de características que configuran el perfil de cada uno de los sujetos de la muestra a analizar, se pueda establecer su pertenencia a uno de los grupos previamente establecidos.

El análisis discriminante tiene una doble función:

- Explicativa: trata de explicar la pertenencia a cada grupo de los sujetos de una muestra en función del perfil caracterizado por una serie de variables independientes, así como cuantificar como participa cada una de estas variables en la discriminación. Se trata, por tanto, de determinar las variables independientes que contribuyen en mayor medida a la diferenciación entre los grupos. A este tipo de análisis discriminante que tiene por objeto cuantificar la contribución de las variables independientes a la discriminación entre los distintos grupos se le denomina análisis discriminante descriptivo⁷⁹³.
- Predictiva: una vez conocido el perfil de un sujeto nuevo trata de pronosticar el grupo más probable al que deberá pertenecer.

Tanto el análisis discriminante, como el análisis cluster, se engloban dentro de las técnicas de clasificación y segmentación. La diferencia entre ambas técnicas estadísticas es que, mientras el análisis discriminante realiza la clasificación de una muestra en una serie de grupos definidos a priori (*ad-hoc*), el análisis cluster lo hace a posteriori (*post-hoc*). Por tanto, en el análisis cluster se lleva a cabo la clasificación de una muestra en grupos lo más homogéneos posibles en función de una serie de variables pero que no son conocidos previamente a la realización del análisis.

3.2.3.1. Variables incluidas en el modelo.

Para realizar el análisis discriminante se necesita tener una muestra de sujetos con valores para una serie de variables⁷⁹⁴. Dichas variables se clasifican en dos categorías:

⁷⁹³ PÉREZ LÓPEZ, C. Métodos Estadísticos Avanzados con SPSS. Madrid: Ed. Thomson, 2005, p. 410.

⁷⁹⁴ STEEL S.J y LOUW, N. Variable selection in discriminant analysis: measuring the influence of individual cases. *Computational Statistics and Data Analysis*, nº 37 (2), 2001, p. 249-260.

- Variables cuantitativas⁷⁹⁵ independientes o explicativas: que son las que van a definir el perfil de cada sujeto. No hay un número definido a priori de variables cuantitativas, por tanto, se pueden utilizar las que se consideren necesarias para el análisis siempre que su número supere los casos del grupo de menor cuantía⁷⁹⁶.
- Una variable cualitativa, denominada dependiente o clasificativa: que ha de tener al menos dos categorías para establecer los grupos a los que puede pertenecer cada uno de los sujetos de la muestra. La pertenencia a uno de estos grupos es excluyente, es decir un mismo sujeto no puede pertenecer simultáneamente a varios grupos.

Es necesario que las variables independientes tengan comportamientos distintos en los diferentes grupos establecidos por la variable dependiente, es decir, que tengan poder discriminante. De esta forma, cuanto mayor sea la diferencia de las medias en los grupos establecidos por la variable de clasificación y más pequeñas las variabilidades dentro de los mismos, más alta será la importancia de la variable analizada en el modelo.

Los supuestos para la aplicación del análisis discriminante son la normalidad en la distribución de las variables discriminantes, la homocedasticidad de las matrices de varianzas y covarianzas de cada grupo⁷⁹⁷ y la ausencia de multicolinealidad.

⁷⁹⁵ Si alguna de las variables independientes no fuera cuantitativa para poder utilizarla en el análisis discriminante habría que transformarla previamente en una variable *dummy*. Estas variables son de carácter dicotómico pudiendo tomar sólo los valores 0 y 1, en función de si el elemento de la muestra presenta o no la característica objeto de estudio.

⁷⁹⁶ Se aconseja que para cada una de las variables independientes utilizadas en el análisis se tengan al menos 20 observaciones para que las interpretaciones y las conclusiones que se extraigan del análisis sean válidas. Véase en: PÉREZ LÓPEZ, C. *Métodos Estadísticos Avanzados...*, *opus cit.*, p. 410.

⁷⁹⁷ No obstante, para la utilización del análisis discriminante, no es estrictamente necesario que se verifiquen las hipótesis de distribución normal multivariante de las variables independientes y de igualdad de las matrices de varianzas y covarianzas (homocedasticidad). Véase en: SÁNCHEZ CARRIÓN, J.J. (Editor). *Introducción a las técnicas de análisis multivariante aplicadas a las Ciencias Sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 1984.

3.2.3.2. Tipología del Análisis Discriminante

Dentro del análisis discriminante se pueden establecer dos modalidades en función del número de categorías que presente la variable dependiente, es decir, en función del número de grupos que se establezcan a priori:

- Análisis Discriminante Simple o de dos grupos: cuando la variable dependiente puede tomar sólo dos valores, siendo por tanto el número de grupos igual a dos.
- Análisis Discriminante Múltiple: cuando el número de categorías de la variable dependiente es superior a dos.

3.2.3.2.1. Análisis Discriminante Simple

En este caso la variable dependiente sólo presenta dos categorías, por lo que los sujetos de la muestra sólo se podrán clasificar en uno de estos dos grupos⁷⁹⁸.

En el análisis discriminante simple se utiliza la Función Discriminante de Fisher⁷⁹⁹ (D), función lineal que es una combinación lineal de “k” variables explicativas. Estas variables se seleccionan en función de que presenten la máxima variabilidad entre grupos y la mínima intragrupos. La expresión matemática de la citada función es la siguiente⁸⁰⁰:

$$D = u_1 X_1 + u_2 X_2 + \dots + u_k X_k$$

Donde:

u_k = son los coeficientes de ponderación.

⁷⁹⁸ LAM, K. F y MOY, J. W. Combining discriminant methods in solving classifications problems in two-group discriminant analysis. *European Journal of Operational Research*, nº 138 (2), 2002, p. 294-301.

⁷⁹⁹ El número de funciones discriminantes es igual al número de grupos menos uno.

⁸⁰⁰ PÉREZ LÓPEZ, C. Técnicas Estadísticas con SPSS 12. Aplicaciones al análisis de datos. Madrid: Ed. Pearson. Prentice Hall, 2005, p. 624-627.

X_k = son las variables independientes o discriminantes (k ha de ser menor que el número de sujetos clasificados en el grupo más pequeño).

Si en la expresión anterior se sustituyen las variables independientes por los valores reales que toman cada una de estas variables en la muestra objeto de estudio, los resultados que se obtienen son las puntuaciones discriminantes. Su expresión analítica genérica sería la siguiente:

$$D_i = u_1 X_{1i} + u_2 X_{2i} + \dots + u_k X_{ki} ; i = 1, 2, \dots, n$$

donde:

D_i = es la puntuación discriminante para cada una de las observaciones.

X_{ki} = el valor que toma la variable independiente o explicativa k para la observación i.

La expresión anterior se puede escribir de forma matricial expresando las variables explicativas en desviaciones respecto a la media, por lo que la puntuación discriminante también lo estará.

$$\begin{bmatrix} D_1 \\ D_2 \\ \vdots \\ D_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} X_{11} & X_{21} & \cdots & X_{k1} \\ X_{12} & X_{22} & \cdots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & & \vdots \\ X_{1n} & X_{2n} & \cdots & X_{kn} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} u_1 \\ u_2 \\ \vdots \\ u_k \end{bmatrix}$$

Expresándose la variabilidad de la función discriminante (suma de cuadrados de las variables discriminantes en desviaciones respecto a la media) como:

$$d'd = u'X'Xu$$

Es decir:

$$SCT = SCE + SCI$$

Donde:

SCT = Suma de cuadrados totales. Indica la dispersión total o variabilidad de una variable.

SCE = Suma de cuadrados entre grupos que mide la variabilidad entre grupos, o variabilidad de las medias en los distintos grupos respecto a la media total.

SCI = Suma de cuadrados intragrupos que mide la variabilidad intragrupos, es decir, la suma de las variabilidades dentro de los grupos.

Puesto que el poder discriminante de una variable es mayor cuanto más elevada sea la variabilidad entre grupos y menor la variabilidad intragrupos, entonces el objetivo para obtener el eje discriminante es maximizar el ratio⁸⁰¹:

$$\lambda = \frac{SCE}{SCI}$$

3.2.3.2.2. Análisis Discriminante Múltiple

En el análisis discriminante múltiple⁸⁰² la variable dependiente tiene más de dos categorías, por lo que el número de grupos establecidos a priori para la clasificación de los elementos que componen la muestra es superior a dos. El número máximo de ejes discriminantes es el mínimo entre el número de grupo menos uno y el número de variables independientes.

Las funciones discriminantes D_i se obtienen como función lineal de las “ k ” variables independientes⁸⁰³:

$$D_i = u_{i1}X_1 + u_{i2}X_2 + \dots + u_{ik}X_k \quad i = 1, \dots, s-1$$

⁸⁰¹ PÉREZ LÓPEZ, C. Métodos Estadísticos Avanzados..., *opus cit.*, p. 412-413.

⁸⁰² Un análisis detallado puede verse en: LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, *opus cit.*, p. 249-273.

⁸⁰³ PÉREZ LÓPEZ, C. Técnicas Estadísticas con SPSS..., *opus cit.*, p. 628-629.

Los ejes discriminantes están definidos por los vectores “ u ” según las expresiones siguientes:

$$\mathbf{u}_1 = \begin{pmatrix} u_{11} \\ u_{12} \\ \vdots \\ u_{1k} \end{pmatrix} \quad \mathbf{u}_2 = \begin{pmatrix} u_{21} \\ u_{22} \\ \vdots \\ u_{2k} \end{pmatrix} \quad \dots \quad \mathbf{u}_{k-1} = \begin{pmatrix} u_{s-1,1} \\ u_{s-1,2} \\ \vdots \\ u_{s-1,k} \end{pmatrix}$$

3.2.3.3. Métodos de clasificación

A continuación se analizan tres métodos de clasificación: el método del punto de corte, el método basado en el Teorema de Bayes y el método de la distancia de Mahalanobis.

3.2.3.3.1. Método del punto de corte

La información sobre los distintos grupos aparece resumida en los denominados centros de gravedad o centroides que son los vectores de medias. Así, los centroides de los grupos I y II tendrán las siguientes expresiones⁸⁰⁴:

$$\bar{x}_I = \begin{pmatrix} \bar{X}_{1,I} \\ \bar{X}_{2,I} \\ \vdots \\ \bar{X}_{k,I} \end{pmatrix} \quad \bar{x}_{II} = \begin{pmatrix} \bar{X}_{1,II} \\ \bar{X}_{2,II} \\ \vdots \\ \bar{X}_{k,II} \end{pmatrix}$$

Por tanto, las expresiones analíticas de las funciones discriminantes para los grupos I y II serán las siguientes:

$$D_I = u_1 X_{1,I} + u_2 X_{2,I} + \dots + u_k X_{k,I}$$

$$D_{II} = u_1 X_{1,II} + u_2 X_{2,II} + \dots + u_k X_{k,II}$$

⁸⁰⁴ *Íbid.*, p. 626-627.

Donde:

$X_{k,I}$: es la variable independiente “k” en el grupo I.

$X_{k,II}$: es la variable independiente “k” en el grupo II.

El punto de corte discriminante “C”, se calcula según la expresión:

$$C = \frac{D_I + D_{II}}{2}$$

La regla a seguir para clasificar al sujeto “i” en uno u otro grupo es la siguiente:

Si $D_i < C$, se clasifica al individuo “i” en el grupo I

Si $D_i > C$, se clasifica al individuo “i” en el grupo II

Cuando se utiliza el análisis discriminante se suele restar a la función discriminante el punto de corte discriminante, clasificando en este caso a los sujetos con “D – C” menor que cero en el grupo I, y en caso contrario en el grupo II.

3.2.3.3.2. Método basado en el Teorema de Bayes

Una vez obtenidas las puntuaciones discriminantes, la regla de clasificación de los sujetos en uno de los grupos basada en el teorema de Bayes establece que la probabilidad de que un sujeto con una determinada puntuación discriminante pertenezca a un grupo u otro viene determinada por⁸⁰⁵:

$$P(G_i / D) = \frac{P(D / G_i)P(G_i)}{\sum_{i=1}^g P(D / G_i)P(G_i)}$$

⁸⁰⁵ VISAUTA VINACUA, B y MARTORI I CAÑA, J. C. Análisis Estadístico con SPSS para Windows. Volumen II: Estadística Multivariante. 2ª edición. Madrid: Ed. McGraw-Hill, 2003, p. 134-135.

Donde:

$P(G_i / D)$: es la probabilidad posterior que permite clasificar a un sujeto en el grupo en el que la probabilidad posterior sea mayor. La probabilidad posterior es la probabilidad de que un sujeto, una vez conocida su puntuación discriminante, pertenezca a un grupo, se calcula aplicando el teorema de Bayes.

$P(D / G_i)$: es la probabilidad condicional, que indica lo probable que es una puntuación discriminante para un miembro de un grupo.

$P(G_i)$: es la probabilidad previa de que un sujeto pertenezca a uno de los grupos cuando no se dispone de ningún tipo de información previa.

3.2.3.3.3. Método de la distancia de Mahalanobis

El método de la distancia de Mahalanobis tiene en cuenta la matriz de covarianzas intragrupos y es una generalización de la distancia euclídea. Entre los puntos “i” y “j” en un espacio p -dimensional el cuadrado de la distancia de Mahalanobis DM_{ij}^2 tiene la siguiente expresión analítica⁸⁰⁶:

$$DM_{ij}^2 = (x_i - x_j)' V_w^{-1} (x_i - x_j)$$

Donde:

V_w : es la matriz de covarianzas intragrupos.

Aplicando este criterio para el punto “i” se calculan las distancias:

$$DM_{iI}^2 = (x_i - \bar{x}_I)' V_w^{-1} (x_i - \bar{x}_I)$$

$$DM_{iII}^2 = (x_i - \bar{x}_{II})' V_w^{-1} (x_i - \bar{x}_{II})$$

Según este criterio la asignación de un sujeto a un grupo se hace en función de que la distancia de Mahalanobis sea la menor.

⁸⁰⁶ PÉREZ LÓPEZ, C. Técnicas Estadísticas con SPSS..., *opus cit.*, p. 627.

3.2.3.4. Análisis Discriminante por Pasos.

El método del análisis discriminante por pasos permite seleccionar cuáles son las variables independientes introducidas en el modelo que tienen mayor poder discriminatorio, de tal forma que el resto no habría que tenerlas en cuenta en el análisis. Dentro del análisis discriminante se diferencia entre categorías y criterios de selección.

3.2.3.4.1. Categorías del Análisis Discriminante por Pasos.

Las tres categorías del análisis discriminante por pasos son⁸⁰⁷:

- El método de selección hacia delante: donde la primera variable que se selecciona para formar parte de la función discriminante es la que maximiza la separación entre grupos en función del criterio estadístico establecido. En el paso siguiente se buscaría aquella variable que junto con la ya introducida en el modelo proporcionara la mayor discriminación, y así sucesivamente hasta seleccionar todas las variables o desechar las que no produzcan incrementos suficientes en la capacidad de discriminación.
- El método de selección hacia atrás: se inicia el proceso con una función discriminante formada por todas las variables independientes consideradas y en cada paso se extrae aquella que reste menor poder discriminante a la función según el criterio estadístico establecido.
- El método de selección por pasos: es una combinación de los anteriores. Inicialmente se parte de una función discriminante sin variables y en cada etapa se van introduciendo las variables que incrementen la capacidad discriminante (método de selección hacia delante). No obstante, una vez introducidas las variables, en cada etapa se comprueba si alguna de las seleccionadas pudiera extraerse (método de selección hacia atrás). El proceso termina cuando la

⁸⁰⁷ PÉREZ LÓPEZ, C. Métodos Estadísticos Avanzados..., *opus cit.*, p. 416-417.

inclusión de una nueva variable o la extracción de alguna de las seleccionadas previamente no incremente el poder discriminante de la función.

3.2.3.4.2. Criterios de selección.

Los criterios de selección para la inclusión o extracción de las variables independientes en la función discriminante en el análisis discriminante por pasos son los siguientes⁸⁰⁸:

- La “ λ de Wilks”⁸⁰⁸: es el criterio más utilizado. El valor de la “ λ de Wilks” se calcula como el cociente entre la suma de cuadrados intragrupos y la suma de cuadrados total:

$$\lambda = \frac{SCI}{SCT}$$

Siendo:

SCI: la suma de cuadrados intragrupos.

SCT: la suma de cuadrados total.

En cada etapa del proceso de selección por pasos se seleccionara aquella variable que tenga el menor valor de la “ λ de Wilks”. Es decir, en cada paso se introduce la variable con el mayor valor de la “ F ” parcial.

La “ λ de Wilks” y la “ F ” parcial están relacionadas por la siguiente expresión:

$$F = \left(\frac{n - g - p}{g - 1} \right) \left(\frac{1 - \lambda_{p+1} / \lambda_p}{\lambda_{p+1} / \lambda_p} \right)$$

Siendo:

n: el número de observaciones muestrales.

⁸⁰⁸ VISAUTA VINACUA, B y MARTORI I CAÑA, J. C. Análisis Estadístico con SPSS para Windows..., *opus cit.*, p. 146-147.

g : el número de grupos.

p : el número de variables independientes en el modelo antes de este paso.

λ_p : “ λ ” antes de añadir la variable nueva.

λ_{p+1} : “ λ ” después de incluir la nueva variable.

Esta es la expresión que permite calcular la nueva “ F ” parcial cuando se introduce una nueva variable en la función discriminante. Con este criterio se maximiza la separación total entre los grupos.

- La V de Rao: según este criterio la *V de Rao* será mayor cuanto mayor sea la diferencia entre los grupos. La expresión analítica de la *V de Rao* es la siguiente:

$$V = (n - g) \sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^p W_{ij}^* \sum_{k=1}^g (\bar{X}_{ik} - \bar{X}_i)(\bar{X}_{jk} - \bar{X}_j)$$

Siendo:

p : el número de variables en el modelo.

g : el número de grupos.

n : el tamaño muestral.

\bar{X}_{ik} : la media de la variable “ i ” en el grupo “ k ”.

\bar{X}_i : la media de la variable “ i ” para todos los grupos.

W_{ij}^* : un elemento de la inversa de la matriz de covarianzas intragrupos.

- La distancia cuadrática de Mahalanobis: aplicando este criterio en cada paso se introduce o extrae aquella variable independiente que proporcione el máximo incremento o disminución en la separación entre los grupos más próximos entre sí. Midiéndose dicha separación según el cuadrado de la distancia de Mahalanobis :

$$D_{ab}^2 = (n - g) \sum_{i=1}^p \sum_{j=1}^p W_{ij}^* \sum_{k=1}^g (\bar{X}_{ia} - \bar{X}_{ib})(\bar{X}_{ja} - \bar{X}_{jb})$$

Siendo:

$\overline{X_{ia}}$: la media de la variable “i” en el grupo “a”.

$\overline{X_{ib}}$: la media de la variable “i” en el grupo “b”.

$\overline{X_{ja}}$: la media de la variable “j” en el grupo “a”.

$\overline{X_{jb}}$: la media de la variable “j” en el grupo “b”.

- La F intragrupos: este criterio tiene en cuenta el tamaño relativo de los grupos. Contrasta la hipótesis de igualdad de medias en la población para las variables en los dos grupos. La expresión analítica es la siguiente:

$$F = \frac{(n-1-p)n_1n_2}{p(n-2)(n_1+n_2)} D_{ab}^2$$

Siendo:

n_1 : el tamaño del grupo 1.

n_2 : el tamaño del grupo 2.

- La varianza residual: la variable que entra en el modelo según este criterio es la que minimiza la suma de la varianza no explicada para todos los pares de grupos. La varianza no explicada se define como:

$$(1 - R_{ab}^2)$$

Siendo:

R_{ab}^2 : es el cuadrado del coeficiente de correlación múltiple para la variable dependiente.

3.2.3.5. Análisis Discriminante aplicado a la muestra de Sociedades Laborales objeto de estudio.

El objetivo de la realización del análisis discriminante⁸⁰⁹ es determinar las variables que permiten discriminar entre las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo de aquellas en las que sus socios trabajadores no han utilizado dicha medida. Por tanto, el análisis discriminante se utiliza desde la perspectiva descriptiva para ver cómo contribuyen las variables independientes o discriminantes a la diferenciación entre los grupos definidos por la variable dependiente.

En este caso, el análisis discriminante es la técnica de clasificación que mejor se ajusta al caso objeto de estudio, y no el cluster, puesto que los grupos de clasificación son conocidos a priori.

3.2.3.5.1. Variables utilizadas en el modelo.

La muestra objeto de estudio está constituida por una serie de Sociedades Laborales de las que se ha obtenido información relacionada con las siguientes variables:

- Variables cuantitativas independientes o explicativas: se consideran variables explicativas con posible poder discriminante las siguientes:
 - o Este. Variable dicotómica que toma el valor “1” si la Sociedad Laboral está localizada en la zona este de la Comunidad de Madrid y “0” en caso contrario. Sólo se ha considerado esta variable en el estudio debido a que, en el análisis descriptivo realizado en el apartado anterior, es la variable que permite discriminar en mayor medida entre las Sociedades Laborales

⁸⁰⁹ Análisis de las técnicas que se utilizan para segmentar los mercados. Véase en: GUITÉRREZ ARRANZ, A y LEVY MANGIN, J-P. La segmentación y el posicionamiento. Consideraciones puntuales y metodología desde el punto de vista práctico. *ESIC Market*, nº 117, enero – abril, 2004, p. 155-165.

- cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo y aquellas en las que sus socios trabajadores no han capitalizado el desempleo.
- Tamaño empresarial. Medido mediante el importe neto de la cifra de ventas, se utiliza el logaritmo⁸¹⁰ de esta variable para corregir la falta de normalidad.
 - Ratio de solvencia, ratio de liquidez, ratio de actividad, ratio de endeudamiento y ratio de gastos de personal por empleado. Se utiliza el logaritmo de la variable para corregir la no normalidad.
 - Ratio de rentabilidad y ratio de productividad. Se utiliza el inverso de la variable para corregir la falta de normalidad.
 - Ratio de generación de recursos.
- Variable cualitativa, dependiente o clasificativa: la variable dependiente utilizada para la agrupación es la capitalización del desempleo, que es una variable dicotómica que toma el valor “1” si los socios trabajadores de la Sociedad Laboral han capitalizado el desempleo y “0” si no han optado por su utilización. Se verifica la pertenencia a un grupo en exclusiva, es decir, en una Sociedad Laboral o bien sus socios trabajadores han capitalizado el desempleo o no, pero no pueden darse las dos situaciones simultáneamente.

3.2.3.5.2. Análisis Discriminante Simple

En el caso objeto de estudio se utiliza el análisis discriminante para clasificar las Sociedades Laborales en dos grupos definidos a priori, por lo que, se aplica el análisis discriminante simple. Los dos grupos preestablecidos son:

⁸¹⁰ El hecho de utilizar el logaritmo neperiano en lugar del valor directo de la variable observada, hace que haya que tener cuidado con la interpretación de los resultados. Así, la interpretación de las relaciones establecidas entre variables transformadas logarítmicamente, puede identificarse al concepto de

elasticidad marginal: $\epsilon_{x,y} = \frac{(\partial x / x)}{(\partial y / y)} \Rightarrow \epsilon_{x,y} \cong \frac{\ln(x)}{\ln(y)}$. Véase en: PULIDO SAN ROMÁN, A y

PÉREZ GARCÍA, J. *Modelos econométricos...*, opus cit., p. 98-101.

- Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo.
- Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo.

Tabla - 102
Estadísticos de grupo

Variables	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo		Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo		Total de Sociedades Laborales	
	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.	Media	Desv. Típ.
Este	0,087	0,283	0,168	0,375	0,127	0,333
Tamaño empresarial (Log)	5,254	1,155	5,184	1,021	5,220	1,090
Ratio de solvencia (Log)	0,232	0,813	0,332	0,652	0,281	0,739
Ratio de liquidez (Log)	-0,414	1,205	-0,124	1,038	-0,271	1,134
Ratio de rentabilidad (Inv)	9,668	31,210	1,337	33,756	5,569	32,703
Ratio de actividad (Log)	0,669	0,835	0,552	0,642	0,611	0,747
Ratio de productividad (Inv)	1,258	19,895	0,565	19,261	0,917	19,558
Ratio de endeudamiento (Log)	-0,943	1,072	-0,929	0,903	-0,936	0,991
Ratio de generación de recursos	0,277	1,575	-0,097	1,603	0,093	1,597
Ratio de gastos de personal por empleado (Log)	2,761	0,585	2,905	0,484	2,832	0,542

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Log (logaritmo) e Inv (inverso)

En la tabla anterior aparecen la media y la desviación típica de las variables independientes por separado para cada grupo y para la muestra global. Mediante el análisis de las medias de cada una de las variables independientes en cada grupo se obtiene una primera aproximación de cuáles son las variables que tienen a priori mayor potencial discriminante. Así, las variables independientes que presentan las mayores diferencias en las medias entre los dos grupos de referencia son la variable este (las medias de los dos grupos son 0,087 y 0,168), la variable ratio de liquidez (las medias de los dos grupos son -0,414 y -0,124), la variable rentabilidad (las medias de los dos grupos son 9,668 y 1,337), ratio de productividad (las medias de los dos grupos son 1,258 y 0,565) y el ratio de generación de recursos (las medias de los dos grupos son 0,277 y -0,097). No obstante, esta primera impresión debe ser confirmada o descartada por el resto del análisis.

Tabla - 103
Pruebas de igualdad de las medias de los grupos

Variables independientes	Lambda de Wilks	F	Sig.
Este	0,985	4,611	0,033
Tamaño empresarial	0,999	0,327	0,568
Ratio de solvencia	0,995	1,455	0,229
Ratio de liquidez	0,984	5,220	0,023
Ratio de rentabilidad	0,984	5,177	0,024
Ratio de actividad	0,994	1,941	0,165
Ratio de productividad	1,000	0,099	0,754
Ratio de endeudamiento	1,000	0,016	0,900
Ratio de generación de recursos	0,986	4,342	0,038
Ratio de gastos de personal por empleado	0,982	5,623	0,018

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla anterior es la tabla de ANOVAs univariados para realizar el contraste de igualdad de medias en cada variable independiente entre los grupos.

La “ λ de Wilks” se define como el cociente entre la suma de cuadrados intragrupos y la suma de cuadrados total en un análisis de varianza simple para cada una de las variables por separado, teniendo como factor la variable dependiente. Determina la proporción de la varianza total de las puntuaciones discriminantes que no está explicada por las diferencias entre los grupos.

$$\lambda = \frac{SCI}{SCT}$$

La hipótesis nula a contrastar es que la media de la variable independiente “j” en el grupo I (Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo) coincide con la media de la misma variable independiente “j” en el grupo II (Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo):

$$H_0 : \bar{X}_{j,I} = \bar{X}_{j,II}$$

Si toma el valor uno entonces la suma de cuadrados intragrupos coincide con la suma de cuadrados totales, por lo que la suma de cuadrados entre grupos es nula. En este caso no habría diferencia entre la media de los grupos para la variable en cuestión.

El estadístico “F” se define como el cociente entre la media de cuadrados entre grupos y la media de cuadrados intragrupos:

$$F = \frac{MCE}{MCD} = \frac{\frac{SCE}{k-1}}{\frac{SCD}{n-k}}$$

Donde:

k: es el número de grupos.

n: es el tamaño muestral.

La “F” es el cuadrado de la “t de Student”⁸¹¹ en una comparación de medias con datos independientes cuando el número de grupos del análisis discriminante es dos.

La “ λ de Wilks” y la “F” están relacionadas mediante la siguiente expresión:

$$F = \frac{1-\lambda}{\lambda} \times \frac{n_1 + n_2 - p - 1}{p}$$

Donde:

n_1 : es el número de observaciones muestrales del grupo 1.

n_2 : es el número de observaciones muestrales del grupo 2.

p: es el número de variables independientes.

De la prueba de igualdad de medias para las variables independientes se obtiene que se rechaza la igualdad de medias para un nivel de significación del 5 por ciento, las siguientes variables: este, ratio de liquidez, ratio de rentabilidad, ratio de generación de

⁸¹¹ NOVALES CINCA, A. *Estadística y Econometría*. Madrid: Ed. McGraw Hill, 1997, p. 297-300.

recursos y ratio de gastos de personal por empleado. Por tanto, estas son las posibles variables que pueden tener poder discriminante, dado que indican que existen diferencias significativas entre las medias de los dos grupos. La importancia de una variable en el modelo radica en la diferencia de medias en los distintos grupos de clasificación y en minimizar la variabilidad dentro de los distintos grupos. Por tanto, el poder discriminante de una variable será más elevado cuanto mayor sea la variabilidad entre grupos y menor la variabilidad intragrupos.

Tabla - 104
Resumen de la función canónica discriminante

Autovalor	Correlación canónica	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado⁸¹² (6 grados de libertad)	Sig.
0,110	0,315	0,901	32,196	0,000

Fuente: Elaboración propia.

El autovalor o valor propio es el cociente entre la suma de cuadrados entre grupos (variación debida a las diferencias entre los grupos) y la suma de cuadrados intragrupos (la variación dentro de cada grupo) de las puntuaciones discriminantes. Si este cociente toma valores altos la calidad de la función discriminante será mayor. El autovalor puede tomar valores comprendidos entre 0 y cualquier número, sin que tenga un límite máximo. La ausencia de este límite superior dificulta su interpretación por sí sólo. En este caso el valor del autovalor es de 0,110.

La correlación canónica es una medida de asociación entre las puntuaciones discriminantes y los grupos y es la raíz cuadrada del cociente entre la SCE y la SCT, es decir,

$$R_c = \sqrt{\frac{SCE}{SCT}}$$

Proporciona información sobre la proporción de la suma cuadrática total de las puntuaciones discriminantes debidas a las diferencias entre los grupos.

⁸¹² *Íbid.*, p. 293-295.

La correlación canónica equivale a la proporción de la varianza atribuible a la diferencia entre grupos, por tanto, si la correlación canónica es alta las variables discriminantes permiten diferenciar entre grupos. En este caso un 31,5 por ciento.

Dada la dificultad de interpretación del autovalor se suele utilizar la “ λ de Wilks”, estadístico que está estrechamente relacionado con los autovalores. Dicho estadístico expresa cuál es la proporción de la varianza total de las puntuaciones discriminantes que no es explicada por las diferencias entre grupos. Como toma el valor 0,901 entonces:

$$\lambda + R_c^2 = 1; R_c^2 = 1 - 0,901 = 0,099; R_c = 0,315$$

Cuando los grupos son parecidos el valor del estadístico tiende a aproximarse a uno, mientras que cuando los grupos se van separando, aumentará la variabilidad entre grupos y se reducirá la variabilidad intragrupos respecto de la variabilidad total, haciendo que el valor del estadístico disminuya. Así, cuanto menor sea el valor del estadístico (cuanto más próximo a cero) mayor será la diferencia entre los grupos.

Aparece también un contraste “ χ^2 ” asociado a la “ λ de Wilks” donde la hipótesis nula es la no existencia de diferencias en las puntuaciones otorgadas a las variables independientes entre los distintos grupos. En este caso, aunque el valor del estadístico “ λ de Wilks” es relativamente alto (0,901) el hecho de que la “ χ^2 ”(32,196) con 6 grados de libertad tenga asociado un “p-value” = 0,000 aconseja que se rechace la hipótesis nula de igualdad de medias en los dos grupos y, por tanto, se asume que existen diferencias entre los diferentes grupos.

Tabla - 105
Coeficientes de las funciones discriminantes canónicas

	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados
Este	-1,227	-0,407
Tamaño empresarial (Log)	0,027	0,029
Ratio de solvencia (Log)	0,368	0,272
Ratio de liquidez (Log)	-0,516	-0,581
Ratio de rentabilidad (Inv)	0,022	0,710
Ratio de actividad (Log)	0,541	0,404
Ratio de productividad (Inv)	-0,023	-0,459
Ratio de endeudamiento (Log)	0,323	0,321
Ratio de generación de recursos	0,306	0,486
Ratio de gastos de personal por empleado (Log)	-0,766	-0,412
(Constante)	1,784	

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Log (transformación logarítmica); Inv (transformación inversa).

Los coeficientes no estandarizados de la función discriminante están expresados en puntuaciones directas, mientras que los estandarizados en media cero y desviación típica igual a la unidad. Por tanto, los coeficientes estandarizados presentan la ventaja de ser independientes de la métrica de las variables independientes originales.

El valor de los coeficientes estandarizados proporciona información sobre las variables que tienen mayor importancia para determinar la pertenencia de una Sociedad Laboral a uno de los grupos de referencia, representan la contribución neta de cada variable a la función discriminante.

Entre las variables con los coeficientes en valores absolutos más elevados se encuentran la variable rentabilidad (0,710); la variable ratio de liquidez (-0,581); la variable ratio de generación de recursos (0,486); la variable ratio de productividad (-0,459) y la variable ratio de gastos de personal por empleado (-0,412).

Los valores positivos o negativos de los coeficientes estandarizados incrementan o disminuyen la función discriminante y por tanto la pertenencia a un grupo u otro.

Tabla - 106
Funciones en los centroides de los grupos

	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo
Función	0,326	-0,336

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Funciones discriminantes canónicas no tipificadas evaluadas en las medias de los grupos.

Según la tabla anterior que recoge las funciones en los centroides de los grupos, las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo tienden a tener puntuaciones positivas en la función discriminante, mientras que las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo tienden a tener puntuaciones negativas.

Tabla - 107
Matriz de estructura

	Función
Ratio de gastos de personal por empleado (Log)	-0,404
Ratio de liquidez (Log)	-0,389
Ratio de rentabilidad (Inv)	0,387
Este	-0,366
Ratio de generación de recursos	0,355
Ratio de actividad (Log)	0,237
Ratio de solvencia (Log)	-0,205
Tamaño empresarial	0,097
Ratio de productividad (Inv)	0,053
Ratio de endeudamiento (Log)	-0,021

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Correlaciones intra-grupo combinadas entre las variables discriminantes y las funciones discriminantes y las funciones discriminantes canónicas tipificadas. Las variables están ordenadas por el tamaño de la correlación con la función. Las variables que no se utilizan en el análisis son: el ratio de solvencia, el ratio de endeudamiento, el ratio de actividad y el tamaño empresarial. Log (logaritmo) e Inv (inverso).

La matriz de estructura incluye las correlaciones entre las variables discriminantes y la función discriminante estandarizada, e indica cómo contribuyen las variables independientes a la función discriminante. Las variables que presentan los coeficientes de la matriz de estructura⁸¹³ más elevados, y que por tanto tienen la correlación más alta con la función discriminante, son la variable ratio de gastos de personal por empleado (-

⁸¹³ Los coeficientes de estructura presentan mejor comportamiento muestral. Véase en: RAMÍREZ SANTANA, G. M; HERNÁNDEZ CABRERA, J.A y HESS MEDLER, S. Comportamiento muestral de los coeficientes del análisis discriminante. *Psicothema*, nº 4, vol 12, 2000, p. 695-700. Disponible en Internet: <<http://www.psicothema.com/pdf/390.pdf>>

0,404), la variable ratio de liquidez (-0,389), la variable rentabilidad (0,387), la variable este (-0,366) y la variable ratio de generación de recursos (0,355).

Tabla - 108

Resultado de la clasificación con todas las variables para probabilidades previas iguales

		Capitalización del desempleo	Grupo de pertenencia pronosticado		Total
			0	1	
Original	Recuento	0	99	61	160
		1	59	96	155
	%	0	61,9	38,1	100,0
		1	38,1	61,9	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Clasificados correctamente el 61,9 por ciento de los casos agrupados originales.

La tabla de clasificación, también denominada matriz de confusión, indica la validez de la función discriminante. En este caso el porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo clasificadas correctamente es del 61,9 por ciento; dicho valor coincide con el porcentaje de Sociedades Laborales cuyos socios han capitalizado el desempleo que han sido clasificadas correctamente, así como con el porcentaje global de Sociedades Laborales clasificadas correctamente.

El hecho de tener sólo dos grupos de referencia hace que la probabilidad de clasificación correcta esperada por el azar sea del 50 por ciento; por tanto, con la aplicación de esta función discriminante obtienen mejores resultados.

3.2.3.5.3. Análisis Discriminante Simple por Pasos

Se ha realizado también el análisis utilizando el método de inclusión por pasos para determinar las variables con mayor poder discriminante. El objetivo de la realización de este análisis es introducir el menor número de variables explicativas posibles, de tal forma que se simplifique la función discriminante.

El método de selección por pasos parte de una función discriminante sin variables y en cada paso va añadiendo una nueva variable hasta el momento en el que incluir una nueva variable en el modelo represente un aumento de la capacidad discriminante menor que la eliminación de alguna de las seleccionadas anteriormente. El proceso finaliza cuando la introducción o la eliminación de una variable no incrementa el poder discriminatorio de la función según del criterio estadístico establecido.

Tabla - 109
Variables introducidas / eliminadas

Paso	Introducidas	Lambda de Wilks							
		Estadístico	gl1	gl2	gl3	F exacta			
						Estadístico	gl1	gl2	Sig.
1	Ratio de gastos de personal por empleado (Log)	0,982	1	1	313	5,623	1	313	0,018
2	Ratio de rentabilidad (Inv)	0,964	2	1	313	5,782	1	312	0,003
3	Este	0,950	3	1	313	5,475	3	311	0,001
4	Ratio de liquidez (Log)	0,934	4	1	313	5,463	4	310	0,000
5	Ratio de generación de recursos (Log)	0,915	5	1	313	5,733	5	309	0,000
6	Ratio de productividad (Inv)	0,904	6	1	313	5,464	6	308	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En cada paso se introduce la variable que minimiza la lambda de Wilks global. La F parcial mínima para entrar es 3,84 y la F parcial máxima para eliminar es 2,71. Log (logaritmo) e Inv (inverso).

En la tabla anterior se resume el proceso de selección de las variables independientes que van a formar parte de la función discriminante. En este caso, de las 10 variables propuestas para la realización del análisis, se han seleccionado 6 variables independientes en 6 pasos. En todos estos pasos se han ido incorporando variables, y en ninguno se han eliminado.

El valor del estadístico “ λ de Wilks” se va reduciendo a medida que se incrementa el número de pasos, lo que indica que cuando se van introduciendo variables en la función discriminante los grupos son cada vez más diferentes y la “ F ” exacta es el valor transformado de la “ λ de Wilks”.

La primera variable independiente que se selecciona es aquella en la que más se diferencian los grupos, para lo que ha de cumplir el criterio de entrada. Después se selecciona la que contribuye en mayor medida a la diferenciación entre los grupos. En cada paso, se comprueba que las variables seleccionadas no cumplan el criterio de salida, en caso contrario serían descartadas del modelo. El criterio estadístico de selección utilizado es el mayor valor del estadístico “ F ” (es decir, el valor más pequeño la “ λ de Wilks”), de tal forma que una variable independiente podrá ser seleccionada para formar parte del modelo si el valor del estadístico es mayor que 3,84 (criterio de entrada) y será eliminada del modelo si el valor del estadístico es menor que 2,71 (criterio de salida). El proceso termina cuando no quede ninguna variable fuera que cumpla los criterios de entrada, y que las variables que se han incluido en el modelo cumplan todas ellas los criterios de permanencia. Cuando una variable entra en el modelo se recalculan los valores del criterio de selección para el resto de variables.

Los “p-valores” certifican la buena capacidad explicativa, por lo que el modelo formado por las seis variables es significativo.

Las variables independientes introducidas⁸¹⁴ en el modelo a lo largo de las seis etapas son: ratio de personal por empleado, ratio de rentabilidad, este, ratio de liquidez, ratio de generación de recursos y ratio de productividad.

⁸¹⁴ Presentan centros de grupo muy distintos entre sí y muy homogéneos dentro de sí.

Tabla - 110
Variables en el análisis

Paso		Tolerancia	F para eliminar	λ de Wilks
1	Ratio gastos de personal por empleado (Log)	1,000	5,623	
2	Ratio gastos de personal por empleado (Log)	0,995	6,300	0,984
	Ratio de rentabilidad (Inv)	0,995	5,855	0,982
3	Ratio gastos de personal por empleado (Log)	0,995	6,302	0,969
	Ratio de rentabilidad (Inv)	0,995	5,966	0,968
	Este	0,999	4,723	0,964
4	Ratio gastos de personal por empleado (Log)	0,994	5,891	0,952
	Ratio de rentabilidad (Inv)	0,995	5,788	0,952
	Este	0,996	5,246	0,950
	Ratio de liquidez (Log)	0,996	5,204	0,950
5	Ratio gastos de personal por empleado (Log)	0,993	5,280	0,931
	Ratio de rentabilidad (Inv)	0,993	5,149	0,930
	Este	0,995	5,395	0,931
	Ratio de liquidez (Log)	0,929	8,102	0,939
	Ratio de generación de recursos	0,931	6,432	0,934
6	Ratio gastos de personal por empleado (Log)	0,990	4,684	0,918
	Ratio de rentabilidad (Inv)	0,508	9,018	0,930
	Este	0,995	5,107	0,919
	Ratio de liquidez (Log)	0,916	9,266	0,931
	Ratio de generación de recursos	0,924	7,144	0,925
	Ratio de productividad (Inv)	0,500	3,851	0,915

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Log (logaritmo) e Inv (inverso).

La tolerancia es la proporción de varianza de una variable independiente no explicada por el resto de variables independientes midiendo el grado de asociación lineal entre las variables independientes. El índice de tolerancia de las variables previamente a su introducción en el modelo se calcula con el objetivo de detectar posibles variables que sean combinación de otras. Se calcula como “ $1 - R^2$ ”, siendo “ R^2 ” el coeficiente de correlación múltiple entre una variable y todas las demás. La proximidad de este valor a cero indica que aumentan las probabilidades de que la variable sea combinación lineal de otras variables independientes. Por tanto, interesan valores altos de la tolerancia.

En el paso cero los niveles de tolerancia son uno puesto que no ha entrado ninguna variable en el modelo. En el paso 1 la tolerancia continúa siendo 1 dado que al ser una única variable (ratio de gastos de personal por empleado) no hay ninguna otra que pueda explicar nada de ella. En el paso 2, al incorporarse la variable “ratio de rentabilidad” la tolerancia se ha reducido al 0,995 por lo que no hay prácticamente correlación entre las dos variables. En el paso 3, se incorpora la variable “este” y la tolerancia se sitúa en 0,999 por lo que no existe correlación entre las variables. En el paso 4, al incluirse la variable “ratio de liquidez” la tolerancia sigue siendo muy elevada del orden de 0,996; por tanto, no hay correlación entre las variables. En el paso 5, al incorporarse la variable “ratio de generación de recursos” la tolerancia es de 0,931 por lo que continúa manteniéndose en niveles elevados y no hay correlación entre las variables. Por último, en el paso 6 se incorpora la variable “productividad”, y la tolerancia disminuye a 0,500. En este último caso hay cierta correlación, no obstante, no es suficientemente significativa para que la variable deba ser eliminada del modelo.

El estadístico “F” de entrada representa el incremento que tiene lugar en la discriminación al introducir una variable nueva en el modelo respecto al nivel de discriminación total alcanzado por las variables introducidas previamente. Si el valor de la “F” es pequeño no es conveniente seleccionar esa variable dado que su aportación a la discriminación de los grupos no es importante.

En el paso 1 se introduce la variable “ratio de gastos de personal por empleado” al presentar el mayor valor del estadístico “F” (5,623, valor superior a 3,84), y por tanto el menor valor de la “ λ de Wilks” (0,982). En el paso 2 se introduce la variable “ratio de rentabilidad” por tener el mayor valor del estadístico “F” (5,855) entre las variables pendientes de introducir en el modelo, y el menor valor de la “ λ de Wilks” (0,964). En el paso 3 se introduce la variable este, con un valor del estadístico “F” de 4,723 y de la “ λ de Wilks” de 0,950. En el paso 4 se incluye la variable “ratio de liquidez”, con un valor del estadístico “F” de 5,204 y de la “ λ de Wilks” de 0,934. En el paso 5 se introduce la variable “ratio de generación de recursos”, con un valor del estadístico “F” de 6,432 y de la “ λ de Wilks” de 0,915. En el paso 6, último paso, se incluye la variable “ratio de productividad”, con un valor del estadístico “F” de 3,851 y de la “ λ de Wilks” de 0,904.

El estadístico “F” de salida permite valorar la disminución en la discriminación si se eliminara una de las variables introducidas en el modelo. Las variables que presentan valores pequeños del estadístico “F” podrían ser eliminadas antes de continuar con el siguiente paso. En ninguna de las variables introducidas en cada uno de los pasos el valor del estadístico “F” de salida es inferior a 2,71; por tanto, no se elimina ninguna de las variables previamente seleccionadas en el modelo.

Una vez finalizado el método de inclusión por pasos se pueden identificar las variables que contribuyen en mayor medida a la discriminación o separación de los grupos como aquellas que presentan los valores más altos del estadístico “F”.

La última columna es la “ λ de Wilks” global que se obtendría si se eliminara la variable del modelo.

Tabla - 111
Resumen de la función canónica discriminante

Autovalor	Correlación canónica	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado (6 grados de libertad)	Sig.
0,106	0,310	0,904	31,354	0,000

Fuente: Elaboración propia.

La correlación canónica indica el porcentaje de variación entre los dos grupos que es explicado por la función discriminante, teniendo un valor del 31,0 por ciento. Aunque el valor del estadístico “ λ de Wilks” es relativamente alto (0,904) al tener la “ χ^2 ” (31,354) con 6 grados de libertad asociado un “p-value” de 0,000 es aconsejable que se rechace la hipótesis nula de igualdad de medias en los dos grupos, aceptándose que existen diferencias entre los diferentes grupos.

Tabla - 112
Coeficientes de las funciones discriminantes canónicas

	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados
Este	1,245	0,413
Ratio de liquidez (Log)	0,511	0,576
Ratio de rentabilidad (Inv)	-0,023	-0,763
Ratio de productividad (Inv)	0,026	0,506
Ratio de generación de recursos	-0,318	-0,505
Ratio de gastos de personal por empleado (Log)	0,737	0,397
(Constante)	-1,971	

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Log (transformación logarítmica) e Inv (transformación inversa).

Los coeficientes estandarizados, que representan la contribución neta de cada variable a la función discriminante, revelan información sobre las variables que tienen mayor importancia para discriminar entre los dos grupos de clasificación.

Las variables con los coeficientes, en valores absolutos, más elevados son las siguientes: la variable “ratio de rentabilidad” (-0,763); la variable “ratio de liquidez” (0,576); la variable “productividad” (0,506); la variable “ratio de generación de recursos” (-0,505); la variable “este” (0,413) y por último, la variable “ratio de gastos de personal por empleado” (0,397).

Tabla - 113
Funciones en los centroides de los grupos

	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo
Función	-0,320	0,320

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Funciones discriminantes canónicas no tipificadas evaluadas en las medias de los grupos.

Las funciones en los centroides de los grupos de la tabla anterior, revelan que las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo tienden a tener puntuaciones negativas en la función discriminante, mientras que las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo tienden a tener puntuaciones positivas.

Las funciones de los centroides son útiles para interpretar los signos de los coeficientes estandarizados de la función discriminante.

Así, un incremento de cualquiera de las variables: “este”, “ratio de liquidez”, “ratio de productividad” o “ratio de gastos de personal por empleado”; por encima de la media aumentará la puntuación discriminante, y por tanto, incrementará la probabilidad de que la Sociedad Laboral obtenga una puntuación positiva y se clasifique dentro del grupo de Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo. Por el contrario, si estas variables tienen valores inferiores a la media, entonces la Sociedad Laboral se clasificará dentro del grupo de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo.

Por otra parte, un incremento de las variables: “ratio de rentabilidad” o “ratio de generación de recursos”; por encima de la media, al tratarse de variables precedidas del signo negativo se reducirá la puntuación discriminante incrementándose la probabilidad de que la Sociedad Laboral se clasifique dentro del grupo de aquellas cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo. En el caso de que la puntuación de estas variables se encuentre por debajo de la media, se incrementarán las probabilidades de que la Sociedad Laboral se clasifique dentro del grupo de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo.

Por tanto, las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo se caracterizan por tener mayores “ratios de rentabilidad” (al estar definida esta variable como el inverso de la original, en realidad tendrían los menores ratios de la variable original) y de “generación de recursos”, así como tienen menor probabilidad de estar ubicadas en la zona “este” de la Comunidad de Madrid, y tienen menores “ratios de liquidez”, de “productividad” (al estar definida la variable como el inverso de la original, en realidad tendrían los mayores ratios) y de “gastos de personal por empleado”; mientras que las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo se caracterizan por tener mayor probabilidad de estar localizadas en la zona “este” de la Comunidad de Madrid, tener los mayores “ratios de liquidez”, de “productividad” (en realidad serían los menores por estar definida la variable como el

inverso de la original) y de “gastos de personal por empleado”; así como por tener los menores “ratios de rentabilidad” (en realidad serían los mayores por estar definida la variable como el inverso de la original) y de “generación de recursos”.

La función canónica discriminante se define en función de los coeficientes no estandarizados. La interpretación de los coeficientes no estandarizados es cómo contribuye una variable en términos absolutos a la determinación de la puntuación discriminante.

$$D = -1,971 + 1,245 \text{ Este} + 0,511 \text{ Ratio de liquidez (Log)} - 0,023 \text{ Ratio de rentabilidad (Inv)} + 0,026 \text{ Ratio de productividad (Inv)} - 0,318 \text{ Ratio de generación de recursos} + 0,737 \text{ Ratio de gastos de personal por empleado (Log)}$$

Esta combinación lineal de variables independientes permite calcular la puntuación discriminante, así como clasificar a las Sociedades Laborales en los dos grupos establecidos a priori. Para ello, se multiplican los coeficientes por los valores que presentan las variables independientes para cada una de las Sociedades Laborales que componen la muestra.

En la función discriminante estandarizada no hay término constante por pasar por el origen el eje construido a partir de las variables tipificadas.

Tabla - 114
Matriz de estructura

	Función
Ratio de gastos de personal por empleado (Log)	0,411
Ratio de liquidez (Log)	0,396
Ratio de rentabilidad (Inv)	-0,394
Este	0,372
Ratio de generación de recursos	-0,361
Ratio de solvencia (Log)	0,218
Ratio de endeudamiento (Log)	-0,112
Ratio de actividad (Log)	-0,061
Ratio de productividad (Inv)	-0,054
Tamaño empresarial (Log)	-0,023

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Correlaciones intra-grupo combinadas entre las variables discriminantes y las funciones discriminantes canónicas tipificadas. Las variables están ordenadas por el tamaño de la correlación con la función. Las variables que no se utilizan en el análisis son: el ratio de solvencia, el ratio de endeudamiento, el ratio de actividad y el tamaño empresarial. Log (logaritmo) e Inv (inverso).

Los coeficientes están ordenados de mayor a menor en la matriz de estructura y se obtienen como la media ponderada de las correlaciones entre cada variable y los valores de la función discriminante en cada grupo por separado (correlaciones intragrupo combinadas). Las variables que presentan los coeficientes de la matriz de estructura más elevados son las siguientes: “ratio de gastos de personal por empleado” (0,411), “ratio de liquidez” (0,396), “ratio de rentabilidad” (-0,394) y la variable “este” (0,372).

Tabla - 115
Coeficientes de la función de clasificación

	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo	Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo
Este	0,859	1,669
Ratio de liquidez (Log)	-0,595	-0,263
Ratio de rentabilidad (Inv)	0,014	-0,001
Ratio de productividad (Inv)	-0,040	-0,023
Ratio de generación de recursos	0,328	0,122
Ratio de gastos de personal por empleado (Log)	9,671	10,150
(Constante)	-14,295	-15,581

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Funciones discriminantes lineales de Fisher. Log (logaritmo) e Inv (inverso).

Para cada uno de los grupos se obtiene una función de clasificación. A partir de las funciones para cada uno de los sujetos de la muestra se clasifica a cada sujeto en el grupo para el que el valor de la función es mayor. El SPSS lleva a cabo la clasificación aplicando el análisis bayesiano, que calcula la probabilidad a posteriori de que una Sociedad Laboral conocida su puntuación discriminante pertenezca a uno de los dos grupos definidos. Para ello, se basa en la probabilidad previa de que una Sociedad Laboral pertenezca a uno de los grupos cuando no se dispone de información previa, y en la probabilidad condicional, que informa sobre el grado de probabilidad de una puntuación discriminante para cada uno de los grupos.

Tabla - 116
Resultado de la clasificación del modelo con seis variables para probabilidades previas iguales

		Capitalización del desempleo	Grupo de pertenencia pronosticado		Total
			0	1	
Original	Recuento	0	102	58	160
		1	58	97	155
	%	0	63,8	36,3	100,0
		1	37,4	62,6	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Clasificados correctamente el 63,2 por ciento de los casos agrupados originales.

La muestra objeto de estudio está balanceada, por tanto, se puede seleccionar la opción de igualdad de probabilidad para todos los grupos. En caso contrario, habría que optar por calcular la probabilidad previa según el tamaño de los grupos.

La tabla anterior muestra la matriz de clasificación denominada matriz de confusión. El modelo construido mediante la inclusión de seis variables clasifica correctamente el 63,8 por ciento de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han utilizado la capitalización del desempleo y el 62,6 por ciento de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han optado por dicha medida. En total, el modelo discriminante ha clasificado correctamente el 63,2 por ciento de las Sociedades Laborales objeto de estudio. Por tanto, mejora la eficacia clasificadora de este modelo con respecto al calculado con todas la variables.

Si los porcentajes de clasificación correctos son elevados, las funciones discriminantes también obtendrán buenos resultados en la predicción sobre el grupo en el se incluirá un nuevo elemento. Por tanto, este porcentaje puede ser una medida de las diferencias entre grupos. De esta forma una buena clasificación será indicativo de que las variables discriminantes seleccionadas permiten discriminar entre los distintos grupos.

3.2.4. Aplicación del modelo de regresión logística: LOGIT.

Dentro de los modelos de elección discreta⁸¹⁵ o de respuesta cualitativa⁸¹⁶, en función del número de alternativas que presenta la variable dependiente, se puede establecer la siguiente clasificación:

- Modelos de elección binaria⁸¹⁷ o dicotómicos: si la variable dependiente sólo tiene dos alternativas. En estos modelos el objetivo es maximizar la función de probabilidad y el interés radica en conocer la probabilidad de respuesta, teniendo menos importancia la capacidad predictiva del modelo⁸¹⁸. Además, dependiendo de la función que se utilice para estimar la probabilidad se pueden subclasificar en:

⁸¹⁵ En estos modelos no se puede utilizar el análisis de regresión clásico, no obstante, se pueden crear modelos que relacionen la decisión o resultado con una serie de factores, siguiendo la misma filosofía. Véase en: GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 749. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 663.

⁸¹⁶ Pueden encontrarse ejemplos de modelos de respuesta cualitativa en: AMEMIYA, T. Qualitative Response Models: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 19, 4, 1981, p. 481-536; McFADDEN, D. Econometric Analysis of Qualitative Response Models. En: GRINLINCHES, Z y INTRILIGATOR, M (ed). *Handbook of Econometrics*, vol. 2, Amsterdam, North Holland, 1984; MADDALA, G. Limited Dependent Variables. En: GRINLINCHES, Z y INTRILIGATOR, M (ed). *Handbook of Econometrics*, vol. 2, Amsterdam, North Holland, 1984 y en MADDALA, G y FLORES-LAGUNES. Qualitative Response Models. En: BALTAGI, B (ed). *A Comparison to Theoretical Econometrics*. Oxford: Blackell, 2001.

⁸¹⁷ En economía, la mayor parte de los últimos trabajos realizados han utilizado estos modelos. GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 750. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 663-665.

⁸¹⁸ HEIJ, C; DE BOER, P; FRANCES, R.H, HIOEK, T y VAN DIJK, H.K. *Econometric Methods with Applications in Business and Economics*. Oxford: Oxford University Press, 2004, p.454.

- Modelos de Probabilidad Lineal. Las decisiones que puede tomar cada sujeto se recogen en las siguientes expresiones:

$$P(Y = 1) = F(\mathbf{X}, \boldsymbol{\beta})$$
$$P(Y = 0) = 1 - F(\mathbf{X}, \boldsymbol{\beta})$$

Donde:

P: es la probabilidad.

Y: es la variable dependiente que puede tomar dos valores “1”, cuando el sujeto presenta la característica objeto de estudio, y “0”, en caso contrario.

\mathbf{X} : es el conjunto de variables independientes.

$\boldsymbol{\beta}$: es el vector de parámetros que refleja como se ve afectada la probabilidad por “ \mathbf{X} ”. Cada uno de los “ β_j ”, miden el cambio de probabilidad de éxito cuando “ X_j ” cambia manteniéndose todos los demás factores fijos⁸¹⁹.

Si se plantea como un modelo de regresión, la expresión que se obtiene es la siguiente:

$$\mathbf{Y} = F(\mathbf{X}, \boldsymbol{\beta}) + \mathbf{U} = \mathbf{X}\boldsymbol{\beta} + \mathbf{U}$$

Donde:

\mathbf{U} : es el vector de perturbaciones.

Pero el hecho de plantear el segundo término de la expresión matemática inicial como un modelo de regresión lleva asociados una serie de inconvenientes⁸²⁰:

⁸¹⁹ WOOLDRIDGE, J. M. *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno*. 2ª edición. Madrid: Editorial Thomson, 2006, p. 267-273.

⁸²⁰ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 751-753. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 665-668.

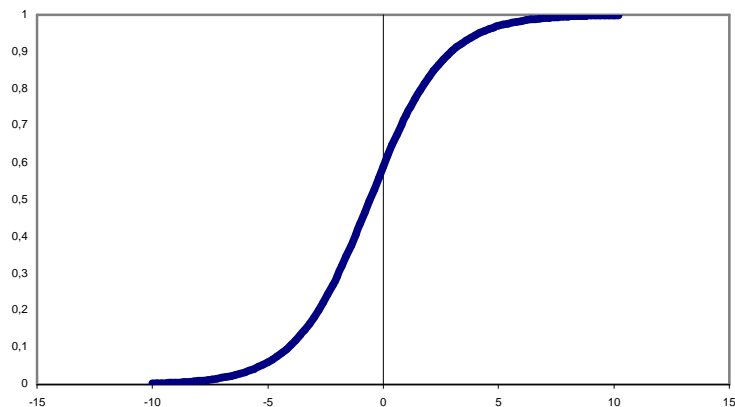
- Heterocedasticidad⁸²¹ que dependen de la perturbación aleatoria.
- El valor de “ $\mathbf{X}\beta$ ”, puede que no esté incluido en el intervalo $[0,1]$. Lo que significaría que las predicciones de las probabilidades que se obtendrían tras la estimación del modelo también quedarían fuera del intervalo. Por tanto, podrían aparecer varianzas negativas y probabilidades que no tendrían sentido⁸²².

- o Modelos de regresión logística o Logit. Son modelos de regresión en los que se analiza si las variables independientes “ X_i ” influyen o no en la variable dependiente, que es una variable discreta binomial. La función de distribución que se utiliza es de tipo logístico, siendo la expresión matemática genérica la siguiente:

$$P(Y_i = 1) = F(X_i\beta) = \frac{e^{X_i\beta}}{1 + e^{X_i\beta}} = \frac{1}{1 + e^{-(X_i\beta)}}$$

Su representación gráfica sería la siguiente:

Gráfico - 69
Representación gráfica del modelo de regresión logística



Fuente: DAVIDSON, R y MACKINNON, J. G. *Econometric Theory and Methods*. New York: Ed. Oxford University Press, 2004, p. 457.

⁸²¹ Cuando hay heterocedasticidad los estimadores por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) son insesgados pero no eficientes. Véase en: GUJARATI, D.N. *Econometría*. McGraw Hill, 2003.

⁸²² WOOLDRIDGE, J. M. *Introducción a la econometría...*, opus cit., p. 620.

- Modelos Probit. Son modelos similares al logit, con la diferencia de que la función de distribución que utiliza es la normal estandarizada. En este caso la expresión matemática genérica sería:

$$P(Y_i = 1) = F(\mathbf{X}_i\boldsymbol{\beta}) = \int_{-\infty}^{\mathbf{X}_i\boldsymbol{\beta}} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-t^2/2} dt$$

En estos modelos no se pueden interpretar los parámetros estimados debido a su dificultad. Lo que se analiza son únicamente los signos y su significación⁸²³.

- Modelos de elección múltiple o multinomiales⁸²⁴: si la variable dependiente tiene más de dos alternativas. Las variables explicativas pueden recoger características del individuo, características de la elección, o características tanto del individuo como de la elección⁸²⁵. En estos modelos es fundamental la independencia entre alternativas irrelevantes. Según la función que se utilice para estimar la probabilidad se pueden clasificar a su vez en:

- Modelos Logit multinomiales. Las variables independientes del modelo hacen referencia a las observaciones muestrales, y varían entre las observaciones pero no entre las alternativas.
- Modelos Probit multinomiales. Prácticamente no se han utilizado por la complejidad⁸²⁶ que supone evaluar las integrales múltiples asociadas a la distribución normal. Se puede obtener como un caso particular del logit condicional.

⁸²³ LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, opus cit., p. 291.

⁸²⁴ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 784-789. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 720-723.

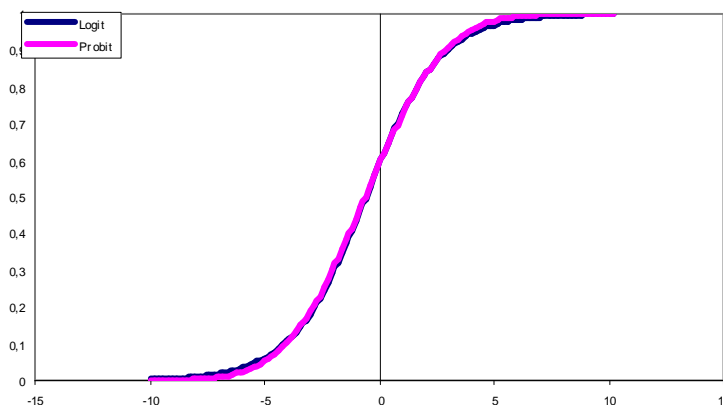
⁸²⁵ LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, opus cit., p. 293.

⁸²⁶ La estimación máximo verosímil es casi imposible con más de 5 alternativas. Véase en: PÉREZ LÓPEZ, C. *Métodos Estadísticos Avanzados...*, opus cit., p. 216.

En el caso objeto de estudio, se trata de analizar la posible incidencia de las variables independientes sobre la variable dependiente y para ello hay que seleccionar el modelo más adecuado. La variable dependiente (capitalización del desempleo) es de carácter dicotómico, por lo que los posibles modelos a aplicar para su análisis se reducen a los modelos de elección binaria. De entre ellos, y dados los inconvenientes que presenta el modelo de probabilidad lineal, las opciones quedan reducidas a los modelos logit y probit.

La comparación de ambos modelos aparece representada en el gráfico siguiente.

Gráfico - 70
Comparación gráfica de los modelos LOGIT y PROBIT



Fuente: DAVIDSON, R y MACKINNON, J. G. *Econometric Theory and Methods...*, opus cit., p. 457.

Se puede observar la gran similitud existente entre la distribución logística y la distribución normal. La diferencia está en las colas, de tal forma que son más altas en la distribución logística⁸²⁷ que en la normal, por lo que la normal alcanza más rápidamente los valores extremos.

⁸²⁷ El Logit tiene efectos marginales que son mayores en torno a la media y en las colas, pero algo menores en las regiones intermedias. En el logit la desviación típica es igual a $\pi / \sqrt{3} \cong 1,8$; mientras que la desviación típica de la normal es de uno. Véase en: HEIJ, C; DE BOER, P; FRANCES, R.H, HIOEK, T y VAN DIJK, H.K. *Econometric Methods...*, opus cit., p. 444.

Como consecuencia de lo anterior, existen pequeñas diferencias en la probabilidad en función del valor de “ $\beta'X$ ” que son las siguientes⁸²⁸:

- Para valores intermedios (más o menos, valores entre -1,2 y 1,2): ambas distribuciones dan probabilidades parecidas.
- Para valores pequeños: la distribución logística tiende a dar probabilidades mayores al suceso $y = 0$, que la distribución normal.
- Para valores grandes: la distribución logística tiende a dar probabilidades menores al suceso $y = 0$, que la distribución normal.

Por tanto, se puede concluir que los resultados estimados por ambos modelos no difieren mucho entre sí⁸²⁹, siendo, tanto las probabilidades estimadas como los valores de la función de verosimilitud similares⁸³⁰. Por otra parte, el modelo logit ha sido más utilizado en la mayoría de los estudios empíricos, dada su menor complejidad y que el modelo probit requiere del cálculo integral, lo que históricamente ha supuesto un mayor coste computacional antes de que aparecieran los programas informáticos modernos⁸³¹.

3.2.4.1. Variables incluidas en el modelo.

Las variables que se necesitan para poder utilizar el modelo de regresión logística se dividen en dos categorías:

⁸²⁸ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 752-753. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 665-668.

⁸²⁹ Los parámetros “ β ” estimados en el modelo probit se pueden multiplicar por 1,6 para compararlos con los parámetros estimados en logit. Véase en: HEIJ, C; DE BOER, P; FRANCES, R.H, HIOEK, T y VAN DIJK, H.K. *Econometric Methods...*, opus cit., p. 445.

⁸³⁰ DAVIDSON, R y MACKINNON, J.G. *Econometric Theory and Methods...*, opus cit., p. 457.

⁸³¹ KENNEDY, P. *A Guide to Econometric*. 5ª edición. Malden: Ed. Blackwell Publishing, 2003, p. 260.

- Las variables independientes⁸³² que pueden ser:
 - o Dicotómicas: la variable sólo puede tomar los valores “1” cuando se piensa que favorece la ocurrencia del suceso objeto de estudio y “0” en caso contrario.
 - o Categóricas: la variable independiente puede tomar más de dos valores, por lo que para utilizarla en el modelo es necesario recodificarla previamente utilizando variables *dummy*⁸³³.
 - o Numéricas: se puede utilizar la variable original, si por cada unidad que aumente la variable, la *Odds Ratio* aumenta en un factor multiplicativo constante, o se puede categorizar, cuando se cree que la variable afecta a la respuesta pero no se sabe como.
- La variable dependiente, es una variable dicotómica que toma el valor “1” cuando se presenta la característica objeto de estudio, y “0” en caso contrario.

3.2.4.2. Tipología del Modelo de Regresión Logística.

En función del número de categorías que presente la variable dependiente los modelos de regresión logística se pueden clasificar en modelos de elección binaria o en modelos de elección múltiple.

⁸³² No se requiere que los factores que afectan a la probabilidad de pertenecer a un grupo sigan una distribución normal multivariante para realizar la inferencia. Sin embargo, la solución puede ser más estable si los predictores tienen una distribución normal multivariante. Véase en: LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, opus cit., p. 291; y en, PÉREZ LÓPEZ, C. *Técnicas Estadísticas con SPSS...*, opus cit., p. 515.

⁸³³ Un análisis sobre la definición y construcción de las variables *dummy* puede verse en: DRAPER, R y SMITH, H. *Applied Regression Analysis*. 3ª edición. New York: Ed. John Wiley & Sons, Inc, 1998, 299-306.

3.2.4.2.1. Modelo de Regresión Logística de elección binaria:

LOGIT

La especificación del modelo⁸³⁴ parte de la definición de la variable dependiente “Y” que al ser de carácter binomial o dicotómico y por tanto sólo puede tomar dos valores para cada sujeto “i”:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si se presenta el suceso objeto de estudio} \\ 0 & \text{si no se presenta el suceso objeto de estudio} \end{cases}$$

Se puede interpretar bien como la ocurrencia o no de un determinado suceso, o la elección o no por parte de un sujeto de una alternativa.

El objetivo es estimar la incidencia de las variables explicativas o dependientes sobre la probabilidad de que se presente el suceso objeto de estudio recogido en la variable independiente. Siendo la función logística la que determina la probabilidad condicionada a los valores de dichas variables explicativas, de la siguiente forma:

$$P(Y_i = 1/\mathbf{X}) = F(\mathbf{X}_i, \boldsymbol{\beta})$$

Formalmente, el modelo logit se puede expresar suponiendo que la variable observada “Y” viene determinada por otra no observable⁸³⁵ “Y*” que se relaciona con las variables explicativas⁸³⁶, a través de un modelo de regresión lineal múltiple, según la siguiente expresión:

$$Y_i^* = \beta_1 + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i$$

Donde:

k: es el número de variables explicativas o dependientes.

ε_i : perturbaciones que tienen una distribución logística.

⁸³⁴ LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, opus cit., p. 287-288.

⁸³⁵ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 756-757. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 668-670.

⁸³⁶ El modelo logit puede derivarse de un modelo subyacente de variable latente. WOOLDRIDGE, J. M. *Introducción a la econometría...*, opus cit., p. 622.

Como “ Y^* ” no es observable (no se puede medir), el modelo así definido no se puede estimar. Por tanto, como la variable realmente observable es la “ Y ”, se utiliza la misma estableciéndose la siguiente relación con la variable “ Y^* ”:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i^* > 0 \\ 0 & \text{si } Y_i^* \leq 0 \end{cases}$$

Según, la definición anterior y utilizando notación matricial:

$$P(Y_i = 1) = P(Y_i^* > 0) = P(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta} + \varepsilon_i > 0) = P(\varepsilon_i > -\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})$$

Donde:

$\mathbf{X}_i = (1 \quad X_{2i} \quad \dots \quad X_{ki})$, es el vector que recoge las “ k ” variables explicativas o dependientes para el sujeto “ i ”.

Como las perturbaciones se distribuyen según una función logística, al ser simétrica la función de densidad con respecto al cero, de la expresión anterior se deduce que:

$$P(Y_i = 1) = P(\varepsilon_i > -\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta}) = P(\varepsilon_i \leq \mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta}) = F(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})$$

Que es la función de distribución que viene dada por la ecuación logística, con lo que el modelo queda:

$$P(Y_i = 1) = F(X_i \boldsymbol{\beta}) = \frac{e^{X_i \boldsymbol{\beta}}}{1 + e^{X_i \boldsymbol{\beta}}} = \frac{1}{1 + e^{-(X_i \boldsymbol{\beta})}}$$

Esta expresión genérica se puede obtener el modelo particularizado para el caso de “ k ” variables explicativas de la siguiente forma:

$$P(Y_i = 1) = F(X_i \boldsymbol{\beta}) = \frac{e^{(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}}{1 + e^{(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k)}}$$

Donde:

β_0 : es el término constante del modelo.

Los coeficientes del modelo se estiman aplicando el método de máxima verosimilitud⁸³⁷. Cada observación se considera como realización individual de una variable aleatoria con distribución de *Bernoulli*, es decir binomial $(1, p)$ ⁸³⁸. Si se considera un conjunto de “n” observaciones independientes, la estimación por máxima verosimilitud constaría de las siguientes etapas⁸³⁹:

1. Definir la función de verosimilitud del modelo que recoge la probabilidad conjunta para las “n” observaciones independientes consideradas:

$$L(\mathbf{Y}, \mathbf{X}, \boldsymbol{\beta}) = P_1^{Y_1} (1 - P_1)^{1-Y_1} \cdot P_2^{Y_2} (1 - P_2)^{1-Y_2} \dots P_n^{Y_n} (1 - P_n)^{1-Y_n} = \prod_{i=1}^n P_i^{Y_i} (1 - P_i)^{1-Y_i} =$$

$$= \prod_{i=1}^n [F(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})]^{Y_i} [1 - F(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})]^{1-Y_i}$$

Si el sujeto selecciona la alternativa 1, la verosimilitud tendrá en cuenta

$P(Y_i = 1)$, es decir, “ P_i ”; en caso contrario, se incluirá el término “ $1 - P_i$ ”.

2. Se calcula el logaritmo neperiano de la función de verosimilitud (el máximo de la función de la verosimilitud será el mismo que el de su logaritmo):

$$\ln L = \sum_{i=1}^n \{Y_i \ln[F(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})] + (1 - Y_i) \ln[1 - F(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})]\}$$

3. Se calcula la derivada del logaritmo neperiano de la función de verosimilitud respecto a los parámetros a estimar y se iguala a cero (para calcular el máximo), y se obtiene como resultado un sistema de “k” ecuaciones.

⁸³⁷ *Íbid.*, p. 624-625, y en: WOOLDRIDGE, J.M. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2002. La Teoría general de la estimación de máxima verosimilitud para muestras aleatorias asegura, que bajo unos supuestos muy generales, el estimador de máxima verosimilitud es consistente asintóticamente normal y asintóticamente eficiente para un análisis general.

⁸³⁸ No se puede aplicar el método de los mínimos cuadrados porque no se cumple la normalidad de la variable dependiente. Véase en: PÉREZ LÓPEZ, C. *Estadísticas con SPSS...*, opus cit., p. 510.

⁸³⁹ LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, opus cit., p. 288-289.

$$\frac{\partial \ln L}{\partial \beta_j} = \sum_{i=1}^n \left\{ Y_i \frac{f(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})}{F(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})} + (1 - Y_i) \frac{-f(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})}{[1 - F(\mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta})]} \right\} X_{ji} = 0$$

Donde:

$f(\cdot)$: es la derivada de $F(\cdot)$

4. El sistema se resuelve normalmente utilizando el algoritmo iterativo Newton-Raphson⁸⁴⁰. Las soluciones de dicho sistema son los estimadores⁸⁴¹ máximo verosímiles.

La segunda condición para hallar el máximo, implica que se tenga que calcular la matriz de segundas derivadas de $\ln L$ (matriz *hessiana*), dando como resultado la varianza estimada de los estimadores obtenidos.

3.2.4.2.2. Modelo de Regresión Logística de elección múltiple.

En los modelos de elección múltiple existen más de dos alternativas de elección, por lo que la variable dependiente presenta más de dos categorías.

- a) Modelos con datos no ordenados. Las alternativas que presenta la variable dependiente no se pueden ordenar.

a1) Logit multinomial⁸⁴². En este caso las variables independientes del modelo hacen referencia a las observaciones muestrales, y varían entre las observaciones pero no entre las alternativas.

⁸⁴⁰ El sistema de ecuaciones no lineales requiere para su resolución un método interactivo. El logaritmo de Newton generalmente converge al máximo de la verosimilitud logarítmica con muy pocas iteraciones. Véase en: GREEN, W.H. *Análisis Econométrico...*, opus cit., p. 758-759. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 710-712.

⁸⁴¹ Un estimador es robusto cuando vulneraciones en los supuestos de partida en que se base el proceso de estimación no alteran de manera significativa los resultados que proporciona. RUIZ-MAYA PÉREZ, L y MARTÍN-PLIEGO LÓPEZ, F.J. *Fundamentos de Inferencia Estadística...*, opus cit., p. 93.

⁸⁴² DAVIDSON, R y MACKINNON, J.G. *Econometric Theory and Methods...*, opus cit., p. 468-470.

La formulación del logit multinomial es la siguiente:

$$P(Y_i = J) = P_{ij} = \frac{\exp(X_i \beta_j)}{\sum_{j=0}^{J-1} \exp(X_i \beta_j)}$$

Donde:

J: es el índice asociado a cada alternativa.

β_j : vector de parámetros asociado a la alternativa j.

X_i : matriz de las variables explicativas del modelo para el individuo i.

Las ecuaciones estimadas dan como resultado un conjunto de probabilidades para cada una de las alternativas que puede tomar el individuo i y tenga X_i como características individuales.

a2) Logit condicional. Las variables independientes del modelo hacen referencia a las alternativas, sus valores varían entre las alternativas pero no tienen por qué hacerlo entre las observaciones.

La formulación del logit condicional es la siguiente:

$$P(Y_i = J) = P_{ij} = \frac{\exp(X_{ij} \beta)}{\sum_{j=1}^J \exp(X_{ij} \beta)}$$

Donde:

X_{ij} : contiene las variables explicativas del modelo para el individuo i, así como las j alternativas entre las que puede elegir.

En este caso el vector de parámetros es único. Se suele utilizar cuando los datos hincan frecuencias y porcentajes⁸⁴³.

a3) Logit anidado⁸⁴⁴. Es un modelo más flexible al relajar la hipótesis de independencia de alternativas irrelevantes. Para construir el modelo se agrupan las alternativas posibles en subgrupos y se mantiene la hipótesis de independencia de alternativas irrelevantes dentro de cada grupo y en la elección entre grupos. Las alternativas se eligen mediante dos etapas: en la primera se selecciona entre el conjunto de alternativas, y en la segunda se selecciona una alternativa determinada dentro del grupo de alternativas seleccionado previamente⁸⁴⁵.

El modelo se puede expresar como:

$$P_{j/l} = \frac{\exp(X_{j/l}\beta)}{\sum_{j=1}^{J_l} \exp(X_{j/l}\beta)}$$

$$P_l = \frac{\exp(Z_l\gamma + \tau_l I_l)}{\sum_{j=1}^{J_l} \exp(Z_l\gamma + \tau_l I_l)}$$

Donde:

L : conjuntos de alternativas posibles.

$X_{j/l}$: conjunto de variables independientes del modelo, que se relacionan con las alternativas dentro de un grupo.

Z_l : conjunto de variables independientes del modelo, que se relacionan con los conjuntos de alternativas.

⁸⁴³ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 789-790. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 723-724.

⁸⁴⁴ DAVIDSON, R y MACKINNON, J.G. *Econometric Theory and Methods...*, opus cit., p. 470-471.

⁸⁴⁵ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 793-795. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 725-727.

$$I_i = \ln \sum_{j=1}^{J_i} \exp(X_{j/i} \beta)$$

El principal problema que presenta este modelo es la definición de la estructura del árbol, al poder depender los resultados de la definición de las ramas.

b) Modelos con datos ordenados⁸⁴⁶. Las alternativas que presenta la variable dependiente se pueden ordenar. La construcción del modelo parte de una regresión latente, de tal forma que:

$$Y^* = \beta' X + \varepsilon$$

Donde ε : recoge las perturbaciones que siguen una distribución logística.

Donde los únicos factores medibles son las X. Lo que se observa es:

$$\begin{aligned} Y &= 0 \text{ si } Y^* \leq 0 \\ Y &= 1 \text{ si } 0 < Y^* \leq \mu_1 \\ Y &= 2 \text{ si } \mu_1 < Y^* \leq \mu_2 \\ &\dots \\ Y &= J \text{ si } \mu_{J-1} \leq Y^* \end{aligned}$$

Donde μ son parámetros que al igual que β hay que estimar.

⁸⁴⁶ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 796. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 736.

3.2.4.3. Métodos de entrada de las variables en el modelo

El método seleccionado determina la entrada de las variables en el modelo de regresión. Hay distintos métodos⁸⁴⁷:

- Método Introducir. Las variables independientes se introducen en el modelo en un solo paso sin que se hagan comprobaciones sobre los criterios de entrada, sólo se analiza la tolerancia.
- Método por pasos: Las variables independientes se introducen o se eliminan del modelo una a una. El resto de variables que no se introduzcan en el modelo es porque se considera que los parámetros asociados a dichas variables no son estadísticamente distintos de cero, y por tanto, pueden eliminarse del modelo.

En este estudio se utiliza el método por pasos.

3.2.4.4. Modelo de Regresión Logística: LOGIT por pasos.

En el modelo de regresión logística por pasos hay que tener en cuenta las distintas categorías que presenta, así como los criterios de selección de entrada y salida de variables en el modelo.

⁸⁴⁷ Se debe seleccionar aquel método que además de tener buena capacidad explicativa y buen ajuste, sea interpretable y lo más sencillo posible. Véase en: VISAUTA VINACUA, B y MARTORI I CAÑAS, J. C. *Análisis Estadístico con SPSS para Windows...*, opus cit., p. 65.

3.2.4.4.1. Categorías del Modelo de Regresión Logística por pasos.

Hay dos tipos de métodos de selección por pasos:

- El método de selección hacia delante: donde se parte de un modelo sin variables, sólo con el término constante. La primera variable que se introduce en el modelo es la que tiene el “p-valor” asociado al estadístico de puntuación menor, siempre que dicho valor sea inferior a un determinado valor crítico prefijado. En cada paso habrá que comprobar si la variable cumple el criterio de salida, en cuyo caso se procedería a la eliminación de la variable del modelo. El criterio de salida viene establecido en función del estadístico de razón de verosimilitud o del estadístico de *Wald*, de tal forma que cuando el “p-valor” asociado sea superior a un determinado valor crítico prefijado, la variable se eliminará del modelo. Y así, sucesivamente se irían introduciendo o desechando todas las variables, en función de que cumplan los criterios de entrada y los de no salida, hasta que llegue un momento en el que ninguna de las variables pendientes de introducir en el modelo cumplan los criterios de entrada y ninguna de las variables del modelo cumplan los criterios de salida.

- El método de selección hacia atrás: donde se parte de un modelo inicial que contiene todas las variables, y una a una, se van seleccionando las variables que van saliendo del modelo o volviendo a entrar. En este caso, la primera variable candidata a ser eliminada será aquella que tenga el mayor “p-valor” asociado al estadístico de puntuación, siempre que dicho valor sea superior al valor crítico prefijado. En cada paso habrá que comprobar si la variable cumple el criterio de entrada, en cuyo caso se procedería a la introducción de la variable del modelo. El criterio de entrada viene establecido en función del estadístico de razón de verosimilitud o del estadístico de *Wald*, de tal forma que cuando el “p-valor” asociado sea inferior a un determinado valor crítico prefijado, la variable será introducida en el modelo. Y así, sucesivamente se irían desechando o introduciendo todas las variables, en función de que cumplan los criterios de salida y los de no entrada, hasta que llegue un momento en el que ninguna de las

variables del modelo cumpla los criterios de salida y ninguna de las variables eliminadas cumpla los criterios de entrada.

3.2.4.4.2. Criterios de selección

Los criterios de selección permiten contrastar la hipótesis nula de que el valor del parámetro (β_j) asociado a la variable independiente “ j ” es igual a cero:

$$H_0 : \beta_j = 0$$

De esta forma, si se acepta la hipótesis nula, eso quiere decir que la información que se pierde al eliminar la variable independiente o explicativa asociada no es significativa.

Los criterios de selección disponibles son los siguientes:

- Razón de Verosimilitud. Se basa en el estadístico de puntuación, que es un estadístico de contraste para determinar si el parámetro es distinto de cero según el cambio en el logaritmo de la verosimilitud asociado al efecto, y además se basa en la probabilidad del estadístico de razón de verosimilitud, que a su vez se basa en estimaciones de la máxima verosimilitud parcial.
- Condición. Se basa en la significación del estadístico de puntuación, así como en la probabilidad del estadístico de razón de verosimilitud que se basa a su vez en estimaciones condicionales de los parámetros.

- Wald. Se basa en la significación del estadístico de puntuación, así como en la probabilidad del estadístico de Wald: $W = \frac{\hat{\beta}_j}{Var(\hat{\beta}_j)}$, que se distribuye como una

χ^2_1 , salvo en el caso de las variables categóricas donde los grados de libertad son el número de categorías menos uno. Donde $\hat{\beta}_j$, es la estimación del parámetro asociado a la variable independiente o explicativa j .

3.2.4.5. Modelo de Regresión Logística: LOGIT aplicado a la muestra de Sociedades Laborales objeto de estudio.

Con la utilización del modelo de elección discreta binaria, logit, se pretende determinar cómo inciden una serie de variables independientes o explicativas, que caracterizan a las Sociedades Laborales desde el punto de vista económico-financiero y, por tanto, determinan la gestión empresarial de las mismas, en la probabilidad de que los socios trabajadores decidan asumir un mayor nivel de riesgo y capitalicen el desempleo, desde la perspectiva descriptiva. El citado estudio permite completar el análisis discriminante realizado en el apartado anterior con el que se identificaron las variables que mejor discriminaban entre las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores capitalizan o no el desempleo⁸⁴⁸.

3.2.4.5.1. Variables utilizadas en el modelo.

Para llevar a cabo al análisis de regresión logística, denominado logit, se requiere conocer para la muestra objeto de estudio el valor de dos tipos de variables:

- Variables independientes: se consideran las siguientes variables:
 - o Este. Variable dicotómica que toma el valor “1” si la Sociedad Laboral está localizada en la zona este de la Comunidad de Madrid y “0” en caso contrario.
 - o Tamaño empresarial. Medido mediante el importe neto de la cifra de ventas, se utiliza el logaritmo de esta variable para corregir la falta de normalidad.
 - o Ratio de solvencia, ratio de liquidez, ratio de actividad, ratio de endeudamiento y ratio de gastos de personal por empleado. Se utiliza el logaritmo de la variable para corregir la no normalidad.

⁸⁴⁸ MATEOS DE CABO, R; ESCOT MANGAS, L y GIMENO NOGUÉS, R. Análisis de la Presencia de la Mujer en los Consejos..., *opus cit.*, p. 70.

- Ratio de rentabilidad y ratio de productividad. Se utiliza el inverso de la variable para corregir la falta de normalidad.
 - Ratio de generación de recursos. En este caso no ha sido necesario realizar ninguna transformación.
- Variable dependiente: la variable dependiente utilizada es la capitalización del desempleo, que es una variable dicotómica que toma el valor “1” si los socios trabajadores de la Sociedad Laboral han capitalizado el desempleo (siendo este el suceso objeto de estudio, la categoría de referencia) y “0” si no han optado por su utilización.

3.2.4.5.2. Modelo del Regresión Logística

Mediante el estadístico “ χ^2 ” se contrasta la hipótesis de significación global del modelo, es decir, si los coeficientes del modelo en su conjunto son estadísticamente distintos de cero.

Tabla - 117
Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo

Paso		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	34,544	10	0,000
	Bloque	34,544	10	0,000
	Modelo	34,544	10	0,000

Fuente: Elaboración propia.

En este caso, el valor del “p-valor” asociado de 0,000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta el hecho de que los coeficientes del modelo son estadísticamente distintos de cero.

Tabla - 118
Resumen de los modelos

Paso	- 2 log de la verosimilitud	R ² de Cox y Snell	R ² de Nagelkerke
1	402,059	0,104	0,138

Fuente: Elaboración propia.

Nota: La estimación finaliza cuando las estimaciones de los parámetros cambian menos de 0,001.

En la tabla anterior se muestran distintas medidas de bondad de ajuste del modelo.

- Logaritmo de la verosimilitud. Es una medida de la verosimilitud de los resultados obtenidos a partir de los parámetros estimados.

Las dos medidas siguientes indican el porcentaje de la varianza que es explicada por el modelo. Cuánto más próxima a uno mejor es el modelo.

- R² de Cox y Snell. Es un coeficiente de determinación generalizado que se utiliza para estimar la proporción de varianza de la variable dependiente que es explicada por las variables independientes. Se basa en comparar el logaritmo de la verosimilitud para el modelo respecto al logaritmo de la verosimilitud para un modelo de línea base.
- R² de Nagelkerke. Es una versión corregida de la “R² de Cox y Snell”. Este “R²” corrige la escala del estadístico para que esté comprendido entre 0 y 1, evitando el hecho de que incluso ante un modelo perfecto, como ocurre en el “R² de Cox y Snell” pueda tomar valores inferiores a la unidad. Este es el valor que más se parece al “R²” del modelo de regresión múltiple.

El valor de la “R²” va aumentando de una medida a otra, dado que estas medidas están ordenadas por orden cronológico de aparición, y se han ido perfeccionando.

La estimación de los parámetros se realiza por el método de máxima verosimilitud. Al no tratarse de un modelo lineal para la estimación de los parámetros se requiera la aplicación de un algoritmo iterativo, la estimación finaliza al cambiar las estimaciones de los parámetros en menos de 0,001.

Tabla - 119
Prueba de Hosmer y Lemeshow

Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	4,671	8	0,792

Fuente: Elaboración propia.

Con la prueba de Hosmer y Lemeshow se contrasta la hipótesis nula de que el modelo ajusta bien, por tanto, dado el “p-valor” asociado de 0,792, se acepta dicha hipótesis.

Tabla - 120
Tabla de clasificación

Tabla de clasificación					
Observado			Pronosticado		Porcentaje correcto
			Capitalización del desempleo		
			0	1	
Paso 1	Capitalización	0	101	59	63,1
	del desempleo	1	62	93	60,0
	% global				61,6

Fuente: Elaboración propia.

Esta tabla permite interpretar el ajuste del modelo. Así, de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo, se clasifican correctamente 101 que sobre el total de los 160 significa que se han clasificado correctamente el 63,1 por ciento. Mientras que de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo se han clasificado correctamente 93 de 155, es decir, el 60,0 por ciento. Por tanto, en total se han clasificado correctamente 194 de las 315, lo que representa el 61,6 por ciento.

Tabla - 121
Variables en la ecuación

Paso		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	I.C 95% para EXP(B)	
								Inf.	Sup.
1	Este	0,808	0,370	4,778	1	0,029	2,244	1,087	4,631
	Tamaño								
	Empresarial								
	(Log)	-0,006	0,131	0,002	1	0,964	0,994	0,769	1,285
	Ratio de								
	solvencia								
	(Log)	-0,389	1,844	0,045	1	0,833	0,678	0,018	25,133
	Ratio de								
	liquidez (Log)	0,366	0,164	4,949	1	0,026	1,442	1,044	1,990
	Ratio de								
	rentabilidad								
	(Inv)	-0,017	0,006	6,668	1	0,010	0,983	0,971	0,996
	Ratio de								
	actividad (Log)	-0,504	1,753	0,083	1	0,774	0,604	0,019	18,777
	Ratio de								
	productividad								
	(Inv)	0,019	0,010	3,698	1	0,054	1,019	1,000	1,039
	Ratio de								
	endeudamiento								
	(Log)	-0,379	1,837	0,043	1	0,836	0,684	0,019	25,050
	Ratio de								
	generación de								
	recursos	-0,287	0,135	4,515	1	0,034	0,751	0,576	0,978
	Ratio de gastos								
	de personal por								
	empleado								
	(Log)	0,495	0,243	4,141	1	0,042	1,640	1,018	2,641
	Constante	-1,237	0,829	2,227	1	0,136	0,290		

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Log (logaritmo) e Inv (inverso).

En el modelo logit, a diferencia del modelo de regresión lineal múltiple, los parámetros estimados no se pueden interpretar directamente⁸⁴⁹, dado que la relación entre las variables explicativas y la probabilidad de ocurrencia no es lineal. En este caso, la estimación de $\hat{\beta}_j$ no indica ante cambios en una unidad de la variable X_j , la estimación del cambio esperado en la probabilidad de que los socios trabajadores de la Sociedad Laboral capitalicen el desempleo, $P(Y_i = 1)$, puesto que depende del nivel inicial de la variable explicativa. Se puede determinar el incremento esperado en la probabilidad derivando $P(Y_i = 1)$ con respecto a X_j , que es igual a $P_i(1 - P_i)\beta_j$

⁸⁴⁹ LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, opus cit., p. 289-291.

No obstante, en la práctica sólo se interpreta el signo de los parámetros estimados. Así, dependiendo de si el signo del parámetro es positivo o negativo, ante incrementos del valor de la variable explicativa, la probabilidad de ocurrencia del suceso objeto de estudio aumenta o disminuye, respectivamente.

Mediante la linealización del modelo logit se puede conseguir una interpretación más sencilla del parámetro, de tal forma que si se despeja de la expresión general $e^{(\mathbf{X}_i\beta)}$, se obtiene la siguiente expresión:

$$P(Y_i = 1) = P_i = \frac{e^{(\mathbf{X}_i\beta)}}{1 + e^{(\mathbf{X}_i\beta)}} = \frac{1}{1 + e^{-(\mathbf{X}_i\beta)}} \Rightarrow e^{(\mathbf{X}_i\beta)} = \frac{P_i}{1 - P_i}$$

A dicho cociente de probabilidades se le suele denominar *odds ratio*⁸⁵⁰ y su valor siempre está comprendido en el intervalo $[0, +\infty]$. Al calcularse como la probabilidad de ocurrencia de un suceso “1” entre la probabilidad de que no se presente dicho suceso “0”, se interpreta como el número de veces que es más probable que ocurra el suceso frente a que no se presente.

Si el valor del ratio es igual a 1, entonces las alternativas “1” y “0”, tienen las mismas probabilidades de presentarse. Mientras que si el valor del ratio es inferior a 1, entonces la probabilidad de ocurrencia de la alternativa “1” es menor que la de la alternativa “0”; y viceversa, cuando el ratio toma valores superiores a la unidad.

Lo que interesa es conocer la variación en la preferencia de un individuo i (el factor de cambio) cuando se incrementa en una unidad el valor de una de las variables explicativas X_n manteniéndose el resto de variables explicativas constantes, con respecto a la situación de referencia que viene dada por la siguiente expresión:

$$\frac{\frac{P_{i+1}}{1 - P_{i+1}}}{\frac{P_i}{1 - P_i}} = \frac{e^{[\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \dots + \beta_n (X_{ni} + 1) + \dots + \beta_k X_{ki}]}}{e^{[\beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \dots + \beta_n X_{ni} + \dots + \beta_k X_{ki}]}} = e^{[\beta_1 (X_{1i} - X_{1i}) + \dots + \beta_n (X_{ni} + 1 - X_{ni}) + \dots + \beta_k (X_{ki} - X_{ki})]} = e^{\beta_n}$$

⁸⁵⁰ En inglés cociente de probabilidades opuestas.

Por tanto, el parámetro indica el cambio relativo del cociente de probabilidades cuando una de las variables explicativas aumenta en una unidad.

El contraste de significación que se hace utilizando los intervalos de confianza es el siguiente:

$$\begin{aligned}H_0 : \beta &= \beta_0 \\H_1 : \beta &\neq \beta_0\end{aligned}$$

Siendo el intervalo de aceptación (cuando $\hat{\beta}$, estimación del parámetro, tiene una distribución simétrica) : $\beta_0 - K_\alpha \text{var}(\hat{\beta}) < \hat{\beta} < \beta_0 + K_\alpha \text{var}(\hat{\beta})$, lo que significa que se acepta la hipótesis nula si $\hat{\beta}$ pertenece al intervalo. En la práctica, equivale a construir el siguiente intervalo: $\hat{\beta} - K_\alpha \text{var}(\hat{\beta}) < \beta_0 < \hat{\beta} + K_\alpha \text{var}(\hat{\beta})$, de esta forma, se acepta la hipótesis nula cuando β_0 pertenece al intervalo, lo que significa que $\hat{\beta}$ pertenece a la región de aceptación.

Por tanto, mediante el análisis de los intervalos de confianza⁸⁵¹, para un nivel de confianza del 95 por ciento, se observa que el valor 1 está incluido en algunos de los intervalos, por lo que, se comprueba que no todas las variables son significativas, dado que no se puede rechazar en todos los casos que el cociente entre riesgos o ventajas sea igual a 1, y por tanto, que el riesgo de capitalizar el desempleo cambie con todas las variables. De este análisis se desprende que en el modelo hay variables irrelevantes que se podrían eliminar. Por ello, tanto la construcción del modelo como el análisis de los parámetros se realizarán detalladamente en el apartado siguiente.

3.2.4.5.3. Modelo de Regresión Logística por pasos

El análisis anterior se completa mediante el método de selección de las variables por pasos, para eliminar de la construcción del modelo aquellas variables que se

⁸⁵¹ RYAN, T. P. *Modern Regression Methods*. Ed. Wiley-Interscience. Wiley Serie in Probability and Statistics. John Wiley & Sons, Inc, 1997, p. 273.

consideren irrelevantes y obtener un modelo más sencillo. El método que se utiliza es el método de selección por pasos hacia delante basado en la razón de verosimilitud⁸⁵².

Tabla - 122
Pruebas ómnibus sobre los coeficientes del modelo

Paso		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	5,641	1	0,018
	Bloque	5,641	1	0,018
	Modelo	5,641	1	0,018
Paso 2	Paso	5,979	1	0,014
	Bloque	11,620	2	0,003
	Modelo	11,620	2	0,003
Paso 3	Paso	4,835	1	0,028
	Bloque	16,456	3	0,001
	Modelo	16,456	3	0,001
Paso 4	Paso	5,157	1	0,023
	Bloque	21,613	4	0,000
	Modelo	21,613	4	0,000
Paso 5	Paso	7,409	1	0,031
	Bloque	29,022	5	0,000
	Modelo	29,022	5	0,000
Paso 6	Paso	4,672	1	0,031
	Bloque	33,695	6	0,000
	Modelo	33,695	6	0,000

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior se contrasta la significación global del modelo, con el objeto de detectar si alguno de los parámetros es distinto de cero. Para ello se realiza el siguiente contraste⁸⁵³:

$$LR = 2 \left[\ln L(Y, \mathbf{X}, \hat{\beta}) - \ln L_0(Y, \mathbf{X}, \hat{\beta}^0) \right]$$

Donde:

LR: es el estadístico de razón de verosimilitudes⁸⁵⁴.

$\ln L$: logaritmo de verosimilitudes del modelo completo (incluye todas las variables).

$\ln L_0$: logaritmo de verosimilitudes del modelo restringido (sólo incluye el término constante).

⁸⁵² Se lleva a cabo con el objetivo de tratar de evitar introducir variables irrelevantes en el modelo. Véase en: HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. *Análisis Multivariante...*, opus cit., p. 20-21.

⁸⁵³ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 762.

⁸⁵⁴ Mediante el análisis de este estadístico se trata de saber si la caída en el logaritmo de la verosimilitud es suficientemente grande para considerar que se han excluido del modelo variables que eran relevantes. Véase en: WOOLDRIDGE, J. M. *Introducción a la econometría...*, opus cit., p. 626-627.

El estadístico de razón de verosimilitudes se distribuye como una χ^2 con $(k-1)$ grados de libertad. De esta forma si el “p-valor” asociado es superior al nivel de significación fijado en el 0,05, entonces se acepta la hipótesis nula de que todos los parámetros son iguales a cero, en caso contrario al menos uno de los parámetros será distinto de cero.

En este caso, el valor del “p-valor” asociado de 0,000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta el hecho de que los coeficientes del modelo son estadísticamente distintos de cero.

Tabla - 123
Resumen de los modelos

Paso	- 2 log de la verosimilitud	R ² de Cox y Snell	R ² de Nagelkerke
1	430,962	0,018	0,024
2	424,983	0,036	0,048
3	420,148	0,051	0,068
4	414,990	0,066	0,088
5	407,581	0,088	0,117
6	402,909	0,101	0,135

Fuente: Elaboración propia.

Nota: La estimación finaliza cuando las estimaciones de los parámetros cambian en menos de 0,001.

En la tabla anterior aparecen distintas medidas de bondad de ajuste del modelo.

- Logaritmo de la verosimilitud. En este caso, interesa que en cada paso disminuya. A partir del logaritmo de la verosimilitud se puede calcular el estadístico denominado “índice de cociente de verosimilitudes⁸⁵⁵” que compara el valor de la función de verosimilitud de un modelo estimado que incluye todas las variables explicativas y el valor de dicha función para un modelo donde la única variable explicativa es la constante (modelo restringido). A dicho estadístico también se le denomina R² de Mac Fadden⁸⁵⁶ o pseudos- R²:

⁸⁵⁵ GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 763-765. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 683-686.

⁸⁵⁶ LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, opus cit., p. 291-292.

$$RV = ICV = \rho^2 = \left[1 - \frac{\ln L(\mathbf{Y}, \mathbf{X}, \hat{\boldsymbol{\beta}})}{\ln L_0(\mathbf{Y}, \mathbf{X}, \hat{\boldsymbol{\beta}}^0)} \right]$$

Donde:

L: valor de la función de verosimilitud del modelo que incluye todas las variables explicativas.

L_0 : valor de la función de verosimilitud del modelo sólo con la constante (modelo restringido).

Cuanto mayor sea la capacidad explicativa del modelo, más se aproximará su valor a la unidad⁸⁵⁷.

$$\rho^2 = 1 - \left(\frac{-2 \ln L}{-2 \ln L_0} \right), \text{ en este caso su valor es de } \rho^2 = 1 - \left(\frac{402,909}{436,603} \right) = 0,077$$

El valor de la R^2 va aumentando, dado que estas medidas están ordenadas por orden cronológico de aparición, y se han ido perfeccionando. Así, $0,077 < 0,101 < 0,135$.

La estimación de los parámetros se realiza por el método de máxima verosimilitud. Al no tratarse de un modelo lineal para la estimación de los parámetros se requiera la aplicación de un algoritmo iterativo, en este caso la estimación finaliza con 6 iteraciones al cambiar las estimaciones de los parámetros en menos de 0,001.

Otra medida que se utiliza para medir la bondad del ajuste del modelo es el estadístico χ^2 de Pearson, que es una medida del error que recoge los residuos estandarizados y cuantifica la diferencia entre el valor observado y el estimado, dividido por la desviación típica. El contraste que se realiza es el siguiente:

$$H_0 : Y_i = \hat{P}_i ; \text{ es decir, } H_0 : Y_i - \hat{P}_i = e_i = 0$$

⁸⁵⁷ HEIJ, C; DE BOER, P; FRANCES, R.H, HIOEK, T y VAN DIJK, H.K. *Econometric Methods...*, opus cit., p. 453.

Los residuos estandarizados o de Pearson se calculan como:

$$e_i^* = \frac{Y_i - \hat{P}_i}{\sqrt{\hat{P}_i(1 - \hat{P}_i)}}$$

El estadístico χ^2 de Pearson se calcula mediante el contraste de multiplicadores de Lagrange:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n e_i^2 = \sum_{i=1}^n \frac{(Y_i - \hat{P}_i)^2}{\hat{P}_i(1 - \hat{P}_i)}$$

El ajuste del modelo será mejor cuanto más cercano a cero sea el valor del estadístico. Bajo la hipótesis nula, el estadístico se distribuye como una chi-cuadrado con $(n-k)$ grados de libertad.

En este caso, el valor de la chi-cuadrado es de 312,598; los grados de libertad son 304 y el “p-valor” asociado es de 0,355; por tanto, se acepta la hipótesis nula de que el ajuste del modelo es bueno.

Tabla - 124
Prueba de Hosmer y Lemoshow⁸⁵⁸

Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	7,979	8	0,436
2	2,882	8	0,942
3	5,535	8	0,699
4	3,186	8	0,922
5	4,733	8	0,786
6	2,049	8	0,979

Fuente: Elaboración propia.

Mediante el contraste de Hosmer y Lemoshow se compara el valor estimado y el valor observado por grupos. Las observaciones se clasifican normalmente en diez grupos, más o menos iguales, dividiendo la probabilidad en deciles de riesgo. Para llevar a cabo el contraste se comparan las frecuencias observadas y las esperadas mediante el estadístico:

⁸⁵⁸ HOSMER, D.W y LEMESHOW, S. *Applied logistic regression*. New York: John Wiley & Sons, 1989.

$$HL = \sum_{j=1}^J \frac{(Y_j - n_j \bar{P}_j)^2}{n_j \bar{P}_j (1 - \bar{P}_j)}$$

Donde:

J : es el número de grupos.

n_j : es el número de observaciones de cada grupo.

Y_j : es la suma de los valores 1 en cada uno de los grupos ($Y_j = \sum_{i=1}^{n_j} Y_i$)

\bar{P}_j : es la media de los valores predichos en cada grupo ($\bar{P}_j = \frac{\sum_{i=1}^{n_j} \hat{P}_i}{n_j}$)

Hosmer y Lemeshow demuestran que bajo la hipótesis nula de que el modelo ajusta bien, el estadístico sigue una distribución chi-cuadrado con $J-2$ grados de libertad.

Por tanto, dado el p-valor asociado que aparece en la tabla anterior es de 0,979 en el último paso, se acepta hipótesis nula de que el modelo ajusta bien.

Tabla - 125
Tabla de contingencias para la prueba de Hosmer y Lemeshow

	Capitalización = 0		Capitalización = 1		Total
	Observado	Esperado	Observado	Esperado	
1	24	25,228	8	6,772	32
2	20	20,872	12	11,128	32
3	20	19,527	12	12,473	32
4	21	17,968	11	14,032	32
5	17	16,750	15	15,250	32
6	14	15,499	18	16,501	32
7	15	14,556	17	17,444	32
8	13	13,256	19	18,744	32
9	10	10,814	22	21,186	32
10	6	5,530	21	21,470	27

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Tabla de contingencia obtenida para el último paso del modelo, el paso 6.

Mediante la tabla de contingencias se comparan las frecuencias absolutas observadas y esperadas tanto en la distribución de ocurrencia como en la de no ocurrencia del suceso objeto de estudio. En este caso, puesto que se ha aceptado la

hipótesis nula de que el modelo ajusta bien, no existen grandes diferencias entre los valores observados y pronosticados.

Tabla - 126
Tabla de clasificación⁸⁵⁹

Observado			Pronosticado		
			Capitalización del desempleo		Porcentaje correcto
			0	1	
Paso 1	Capitalización del desempleo	0	91	69	56,9
		1	78	77	49,7
	% global				53,3
Paso 2	Capitalización del desempleo	0	95	65	59,4
		1	69	86	55,5
	% global				57,5
Paso 3	Capitalización del desempleo	0	102	58	63,8
		1	75	80	51,6
	% global				57,8
Paso 4	Capitalización del desempleo	0	102	58	63,8
		1	65	90	58,1
	% global				61,0
Paso 5	Capitalización del desempleo	0	106	54	66,3
		1	61	94	60,6
	% global				63,5
Paso 6	Capitalización del desempleo	0	104	56	65,0
		1	58	87	62,6
	% global				63,8

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El valor del punto de corte es 0,500

Esta tabla permite interpretar el ajuste del modelo. Así, de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo, se clasifican correctamente 104 que sobre el total de los 160, por tanto, se han clasificado correctamente el 65 por ciento. Mientras que de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo se han clasificado correctamente 87 de 155, es decir, el 62,6 por ciento. Por tanto, en total se han clasificado correctamente 191 de las 315, lo que representa el 63,8 por ciento. En este caso, bajo la consideración de un modelo construido con seis variables, frente al utilizado en el procedimiento anterior en el que se consideraban diez variables, se ha conseguido mejorar el modelo.

⁸⁵⁹ LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales...*, opus cit.: p. 292.

Tabla - 127
Variables en la ecuación

Paso		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	I.C 95% para EXP(B)	
								Inf.	Sup.
1	R gastos de personal por empleado (Log)	0,506	0,217	5,414	1	0,020	1,658	1,083	2,539
	Constante	-1,465	0,627	5,460	1	0,019	0,231		
2	R rentabilidad (Inv)	-0,009	0,004	5,449	1	0,020	0,991	0,984	0,999
	R gastos de personal por empleado (Log)	0,541	0,220	6,064	1	0,014	1,718	1,117	2,644
	Constante	-1,519	0,633	5,748	1	0,017	0,219		
3	Este R rentabilidad (Inv)	0,781	0,363	4,621	1	0,032	2,184	1,071	4,451
	R gastos de personal por empleado (Log)	-0,009	0,004	5,583	1	0,018	0,991	0,983	0,998
	Constante	0,546	0,221	6,076	1	0,014	1,726	1,118	2,664
		-1,625	0,640	6,437	1	0,011	0,197		
4	Este R liquidez (Log)	0,825	0,364	5,121	1	0,024	2,281	1,117	4,660
	R rentabilidad (Inv)	0,235	0,106	4,959	1	0,026	1,265	1,029	1,557
	R gastos de personal por empleado (Log)	-0,009	0,004	5,372	1	0,020	0,991	0,983	0,999
	Constante	0,531	0,223	5,663	1	0,017	1,701	1,098	2,635
		-1,527	0,647	5,570	1	0,018	0,217		
5	Este R liquidez (Log)	0,827	0,365	5,125	1	0,024	2,286	1,117	4,678
	R rentabilidad (Inv)	0,331	0,118	7,825	1	0,005	1,393	1,104	1,757
	R generación de recursos	-0,008	0,004	4,591	1	0,032	0,992	0,984	0,999
	R gastos de personal por empleado (Log)	-0,269	0,124	4,729	1	0,030	0,764	0,599	0,974
	Constante	0,496	0,224	4,902	1	0,027	1,643	1,059	2,550
		-1,374	0,652	4,438	1	0,035	0,253		

6	Este	0,811	0,368	4,866	1	0,027	2,251	1,095	4,628
	R liquidez								
	(Log)	0,362	0,121	8,926	1	0,003	1,436	1,133	1,821
	R rentabilidad								
	(Inv)	-0,018	0,006	7,670	1	0,006	0,983	0,970	0,995
	R								
	productividad								
	(Inv)	0,020	0,010	4,316	1	0,038	1,020	1,001	1,040
	R generación								
	de recursos	-0,294	0,129	5,235	1	0,022	0,745	0,579	0,959
	R gastos de								
	personal por								
	empleado								
	(Log)	0,477	0,226	4,430	1	0,035	1,611	1,033	2,510
	Constante	-1,276	0,659	3,744	1	0,053	0,279		

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Log (logaritmo) e Inv (inverso).

El procedimiento seguido en este proceso se basa en introducir una variable en el modelo cuando el estadístico de puntuación, que mide en lo que mejora el modelo al introducirla, tiene un “p-valor” inferior a 0,05. Una vez introducida la variable en el modelo, el sistema comprueba si las variables incluidas cumplen el criterio de salida, de tal forma que la variable saldrá del modelo cuando el estadístico razón de verosimilitud tenga un “p-valor” asociado superior a 0,10.

En el primer paso se introduce la variable “ratio de gastos de personal por empleado”, en el segundo paso se introduce la variable “ratio de rentabilidad” dado que es la variable cuyo estadístico de puntuación tiene el menor “p-valor” asociado (0,016) siendo éste inferior a 0,05. En el tercer paso, se introduce la variable “este”, con un “p-valor” asociado al estadístico de puntuación de 0,029. En el cuarto paso, se introduce la variable “ratio de liquidez”, con un “p-valor” asociado al estadístico de puntuación de 0,024. En el quinto paso, se introduce la variable “ratio de generación de recursos”, con un “p-valor” asociado al estadístico de puntuación de 0,012. En el último paso, se introduce la variable “ratio de productividad”, con un “p-valor” asociado al estadístico de puntuación de 0,30. No se introducen más variables en el modelo puesto que los “p-valores” asociados a los estadísticos de puntuación del resto de variables son superiores a 0,05. En ninguno de los pasos se elimina ninguna de las variables del modelo puesto que todos los “p-valores” asociados a los estadísticos de razón de verosimilitud son superiores a 0,10.

Una vez introducidas las variables en el modelo se realiza el contraste de significatividad individual de los parámetros, de tal forma que:

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

Donde: $j = 1, \dots, n$; cada uno de los parámetros.

En la tabla anterior se puede observar que los coeficientes asociados a las todas las variables son significativos para un nivel de significación “ α ” del 5 por ciento, dado que los “p-valores” asociados son inferiores a 0,05 y por tanto, puede rechazarse la hipótesis nula de que los parámetros no son estadísticamente distintos de cero. Por tanto, el valor de la *odds ratio* asociada es distinto de uno, por lo que, las variables analizadas producen cambios en el riesgo de ocurrencia del suceso y no se pueden eliminar del modelo.

La *odds ratio* se define como la variación que experimenta el riesgo de ocurrencia del suceso (cociente entre $P(Y=1) / P(Y=0)$). Siendo su valor el factor por el que se multiplica el riesgo de que suceda el suceso objeto de estudio cuando la variable asociada se incrementa en una unidad en el caso de las variables numéricas.

El valor de $\exp(B)$, que proporciona la *odds ratio* estimada, cuando toma valores inferiores a la unidad, disminuye el riesgo de que los socios trabajadores capitalicen el desempleo. Así, ante el incremento en una unidad de la variable ratio de rentabilidad, el riesgo de que los socios trabajadores de la Sociedad Laboral capitalicen el desempleo disminuye según el factor 0,970; mientras que para la variable de generación de recursos dicho factor es de 0,745. Por el contrario, las *odds ratio* estimadas con valores superiores a uno, aumentan el riesgo de que los socios trabajadores capitalicen el desempleo. Así, el riesgo de capitalización del desempleo si la Sociedad Laboral esta situada en la zona este de la Comunidad de Madrid se multiplica por 2,251. Por tanto, esta es la variable que tiene mayor incidencia en el riesgo de capitalizar el desempleo. Ante el incremento de una unidad de la variable ratio de liquidez el riesgo de capitalización del desempleo se multiplica por el factor 1,436; mientras que ante incrementos unitarios de la variable

ratio de productividad el factor es de 1,020; y ante incrementos unitarios de la variable ratio de gastos de personal por empleado el factor es de 1,611.

Mediante el análisis de los intervalos de confianza⁸⁶⁰ para la *odds ratio* (exponencial del parámetro), para un nivel de confianza del 95 por ciento, se observa que el valor 1 no está incluido en ninguno de los intervalos, por tanto, es otra forma de comprobar que todas las variables son significativas, dado que se puede rechazar que el cociente entre riesgos o ventajas es igual a 1, y por tanto, que el riesgo de capitalizar el desempleo cambia con dichas variables.

Según los coeficientes estimados el modelo de regresión logística sería el siguiente:

$$P(Y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-Z}}$$

Donde: P(Y=1) es la probabilidad de que los socios trabajadores de una Sociedad Laboral capitalicen el desempleo.

Siendo Z:

$Z = -1,276 + 0,811 (\text{Este}) + 0,362 (\text{Ratio de liquidez}) - 0,018 (\text{Ratio de rentabilidad}) + 0,020 (\text{Ratio de productividad}) - 0,294 (\text{Ratio de generación de recursos}) + 0,477 (\text{Ratio de gastos de personal por empleado})$

Los signos negativos indican que incrementos en el valor de las variables ratio de rentabilidad y ratio de generación de recursos disminuyen la probabilidad de que los socios trabajadores de la Sociedad Laboral capitalicen el desempleo.

Por el contrario, los signos positivos significan que aumentos en el valor de las variables “ratio de liquidez”, “ratio de productividad” y “ratio de gastos de personal por empleado”, o que la Sociedad Laboral este situada en la zona “este” de la Comunidad de Madrid, incrementan la probabilidad de que los socios trabajadores de la Sociedad Laboral capitalicen el desempleo.

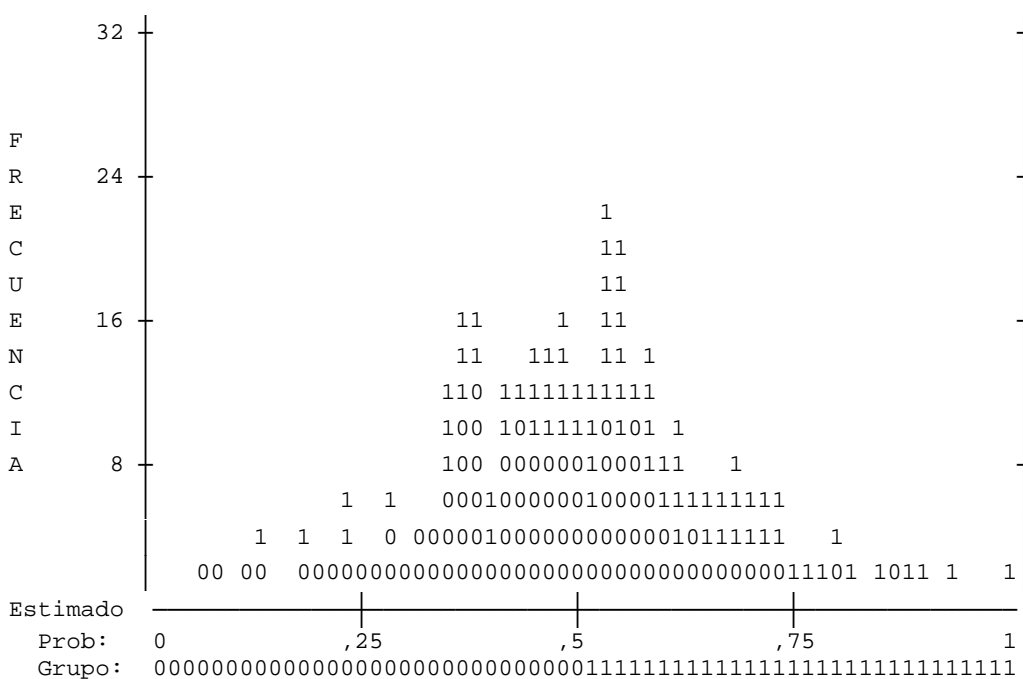
⁸⁶⁰ RYAN, T. P. *Modern Regression Methods...*, opus cit., p. 273.

Dando valores a las variables independientes que componen el modelo se obtiene la probabilidad de que los socios laborales de la Sociedad Laboral objeto de análisis capitalicen el desempleo.

El valor obtenido particularizado para cada una de las Sociedades Laborales que componen la muestra se compara con el punto de corte establecido, que en este caso al tratarse de una muestra balanceada, es del 0,5. Siendo la regla de clasificación la siguiente:

- Si $P(Y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-z}} > \text{punto de corte} = 0,5$; entonces la Sociedad Laboral se clasificará como “1”, lo que significa que sus socios trabajadores capitalizan el desempleo.
- Si $P(Y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-z}} < \text{punto de corte} = 0,5$; entonces la Sociedad Laboral se clasificará como “0”, lo que significa que sus socios trabajadores no capitalizan el desempleo.

Gráfico - 71
Probabilidades observadas y estimadas



Cada símbolo representa 2 casos.

Fuente: Elaboración propia.

El gráfico anterior representa las probabilidades estimadas por el modelo para todas las Sociedades Laborales de la muestra. Los valores de la probabilidad se representan en el eje de abscisas, donde el punto de corte, en este caso, es del 0,5⁸⁶¹, y divide al eje en dos partes: a la derecha de dicho punto de corte se encuentran los “1” que indican que los socios trabajadores de la Sociedad Laboral han capitalizado el desempleo y a la izquierda los “0” que indican que los socios trabajadores de la Sociedad Laboral no han capitalizado el desempleo. Cada símbolo indica el grupo al que pertenece la Sociedad Laboral, pudiendo o no coincidir con el grupo asignado según las probabilidades estimadas. En este caso, cada símbolo representa a dos Sociedades Laborales. Los “0” que aparecen a la derecha y los “1” que aparecen a la izquierda son casos mal clasificados; son falsos “1” y “0”, respectivamente.

En este caso, si se desplaza el punto de corte “c” con el objetivo de mejorar la eficacia del modelo al incrementarse el número de casos clasificados correctamente, no se consigue una mejoría de la estimación del modelo. El hecho de modificar el umbral siempre reducirá la probabilidad de error⁸⁶² de un tipo y se aumentará la probabilidad del otro tipo de error⁸⁶³.

3.2.5. Conclusiones del análisis.

De la realización tanto del análisis discriminante como del modelo de regresión logit se desprende que las variables “tamaño empresarial”⁸⁶⁴, “ratio de solvencia”, “ratio de actividad” y “ratio de endeudamiento”, no son variables significativas que hayan de

⁸⁶¹ Por defecto, este umbral se fija en 0,5. No obstante, pueden presentarse casos en los que sea conveniente modificarlo. Así, cuando se trata de muestras donde la presencia de ceros y unos no está equilibrada, podría darse el caso en el que la regla de predicción no predijera ningún uno o ningún cero. Si el cociente entre el (nº de observaciones / nº de unos) < 1; interesaría reducir el valor del umbral, y si fuera mayor que 1, interesaría incrementarlo. GREEN, W.H. *Análisis Económico...*, opus cit., p. 766-767. *Econometric Analysis...*, opus cit., p. 683-686.

⁸⁶² HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L. y BLACK, W. C. *Análisis Multivariante...*, opus cit., p. 8.

⁸⁶³ Los errores de Tipo I y de Tipo II están inversamente relacionados, y a medida que el error de Tipo I se acerca a cero, el error de Tipo II aumenta. Véase en: HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L. y BLACK, W. C. *Análisis Multivariante...*, opus cit., p. 8.

⁸⁶⁴ En este estudio, mediante la aplicación de técnicas de análisis multivariante como el análisis factorial, cluster y discriminante, se pone en evidencia que las características económico-financieras de las empresas no dependen de su tamaño empresarial. Véase en: GÓMEZ MIRANDA, Mª y RODRÍGUEZ ARIZA, L. Evidencia empírica en torno al estudio del factor tamaño como condicionante empresarial. *Revista de Contabilidad*, nº 7 (13), enero – junio, 2004, p. 167-197.

tenerse en cuenta para determinar las características que definen a las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo de aquellas cuyos socios trabajadores no han optado por dicha medida. Por tanto, son variables redundantes que pueden eliminarse del modelo.

Las variables que se consideran significativas son las siguientes:

- Localización: la probabilidad de utilización de la capitalización del desempleo es mayor en las Sociedades Laborales que se encuentran ubicadas en la zona este de la Comunidad de Madrid.
- Ratio de liquidez: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo presentan mayores ratios de liquidez.
- Ratio de gastos de personal por empleado: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han optado por capitalizar el desempleo presentan ratios de gastos de personal por empleado más elevados.
- Ratio de generación de recursos: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación por desempleo en pago único tienen menores ratios de generación de recursos.
- Ratio de rentabilidad: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo tienen “menores ratios de rentabilidad” (al estar definido como el inverso de la variable original, tendrían mayores ratios).
- Ratio de productividad: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación por desempleo en pago único tienen “mayores ratios de productividad”. (al estar definido como el inverso de la variable original, tendrían menores ratios).

Los resultados anteriormente expuestos son consecuencia de las distintas políticas de gestión empresarial establecidas por los socios trabajadores, cuyo comportamiento

difiere, en función de si han, o no, hecho uso de la capitalización del desempleo, y que está relacionado con el nivel de riesgo asumido. Como se ha puesto de manifiesto anteriormente, los socios trabajadores están asumiendo un nivel de riesgo moderado como emprendedores⁸⁶⁵. No obstante, dicho nivel de riesgo será mayor en el caso de que los socios trabajadores decidan capitalizar el desempleo, dado que, ante un fracaso empresarial de la Sociedad Laboral, los socios trabajadores que no han capitalizado el desempleo irán al paro y cobrarán la prestación por desempleo correspondiente mientras encuentran un nuevo empleo. Por el contrario, los socios trabajadores, que sí hayan capitalizado el desempleo, se quedarán fuera del mercado laboral sin percibir recursos económicos mientras encuentran otro trabajo. Así, los socios trabajadores que capitalizan el desempleo esperan obtener mayores recompensas y son más prudentes en la toma de decisiones para evitar poner en peligro la viabilidad de la empresa. De esta forma los resultados obtenidos se pueden explicar teniendo en cuenta el nivel de riesgo asumido por los socios trabajadores en cada una de las situaciones planteadas:

- Localización: la probabilidad de utilización de la capitalización del desempleo es mayor en las Sociedades Laborales que se encuentran ubicadas en la zona este de la Comunidad de Madrid. Durante el período de análisis las zonas que presentaban mayores tasas de paro eran en primer lugar la zona sur, seguida de la zona este. Precisamente es en estas dos zonas donde ASALMA (Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid) cuenta con dos centros de apoyo a la intermediación laboral (C.A.I.L) ubicados respectivamente, en los municipios de Getafe y Torrejón de Ardoz. Dichos centros se crearon en el año 1999 como resultado de la propuesta realizada por la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid para favorecer la creación de empleo. Para ello se firmó un Convenio para desarrollar programas coordinados de colaboración entre la Agencia para el Empleo de la Comunidad de Madrid, el Instituto Madrileño de Desarrollo (IMADE) y ASALMA⁸⁶⁶. La función de estos centros es llevar a cabo trabajos de intermediación en el mercado laboral de la zona en la que se encuentran situados, concretamente el centro de Getafe atiende principalmente a

⁸⁶⁵ Vid. *infra* epígrafe “Análisis descriptivo de las variables cuantitativas y cualitativas utilizadas en el modelo.

⁸⁶⁶ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Memoria anual de 2004, p. 23-24. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <http://www.asalma.org/memoria_asalma_2004.pdf>.

la zona sur mientras que el de Torrejón lo hace en la zona del Corredor del Henares. Del análisis de las cifras que sintetizan la actividad realizada por ambos centros a finales del 2003, se desprende que el centro ubicado en Torrejón atendió a un 47,82 por ciento de empresas más, así como a más del doble de emprendedores⁸⁶⁷. Por tanto, la mayor probabilidad de capitalización del desempleo de las Sociedades Laborales situadas en la zona este de la Comunidad de Madrid puede estar relacionada tanto con la elevada tasa de paro, por lo que el emprendimiento se convierte en una vía de escape del paro, como la labor de asesoramiento reconocida por los desempleados y empresas de la zona. Una de las dificultades con las que se encuentran las personas que quieren constituir una Sociedad Laboral es la falta de información sobre esta figura jurídica, llegándola a conocer en muchos casos de forma indirecta debido a la posibilidad de obtener la prestación por desempleo en pago único. Los desempleados que acuden a los servicios de información o asesoramiento especializados, como ASALMA, reciben toda la información que demandan, mientras que si se dirigen a organismos como la Seguridad Social y Hacienda, entre otros, las informaciones que pueden recibir de dos oficinas distintas no siempre coinciden y las dudas lejos de despejarse se multiplican⁸⁶⁸. Esto hace que ante el desconocimiento los emprendedores se sientan inseguros y prefieran materializar su iniciativa empresarial optando por otra figura jurídica de la que dispongan información más fiable, en lugar de asumir un mayor nivel de riesgo y apostar por la capitalización del desempleo para constituir una Sociedad Laboral.

- Ratio de liquidez: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo presentan mayores ratios de liquidez. En estas sociedades el peso que tiene el activo circulante sobre la estructura económica total es mayor, en detrimento de las inversiones en activo fijo, siendo también mayor el porcentaje que representa la tesorería sobre el activo circulante, mientras que este mismo porcentaje en el caso de los clientes pendientes de cobro es menor. Ello puede deberse a que se decantan por una política de ventas

⁸⁶⁷ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Memoria anual de 2003, p. 21. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet* <http://www.asalma.org/memoria_Asalma_2003.pdf>.

⁸⁶⁸ AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as..., *opus cit.*, p. 98 – 101.

más conservadora optando por las ventas al contado o por vencimientos de cobro próximos a la fecha de venta, con el objetivo de minimizar la probabilidad de clientes impagados. Además, el hecho de tener mayores recursos disponibles les confiere la posibilidad de disponer de recursos líquidos para hacer frente a los compromisos contraídos con terceros a corto plazo. Ambas actitudes denotan comportamientos que tratan de eludir situaciones que puedan comprometer la salud financiera de la empresa, consecuencia del mayor nivel de riesgo que asumen estos socios trabajadores.

Por otra parte, el peso que tiene el pasivo circulante en la estructura financiera total es mayor en las empresas cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo. En estas Sociedades Laborales la financiación se basa fundamentalmente en los recursos propios y en la financiación a corto plazo, debido a que los socios trabajadores que gestionan la empresa como consecuencia del mayor nivel de riesgo asumido prefieren optar por políticas de financiación más conservadoras. Mientras que las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han percibido la prestación por desempleo en pago único, utilizan en mayor medida la financiación a largo plazo, y se financian menos con los recursos propios y los recursos financieros a corto plazo.

- Ratio de gastos de personal por empleado: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han optado por capitalizar el desempleo presentan ratios de gastos de personal por empleado más elevados. En estos casos, dado que asumen el riesgo de aportar a la sociedad los fondos pendientes de percibir del desempleo, su implicación en la empresa será mayor. Tanto la experiencia laboral previa, normalmente en el mismo sector en el que inician la actividad empresarial, como el mayor riesgo asumido, harán que el nuevo socio trabajador tenga mayores expectativas salariales al incorporarse a la nueva sociedad, rechazando la opción de agotar la correspondiente prestación de desempleo en espera de poder obtener un trabajo por cuenta ajena. Las Sociedades Laborales pueden optar por anticipar la distribución del resultado como medida de retribución al socio trabajador vía incremento salarial y de reducción así del pago fiscal, siendo dicha alternativa más utilizada por las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación en pago único.

- Ratio de generación de recursos: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación por desempleo en pago único tienen menores ratios de generación de recursos. En relación con el ratio anterior, el hecho de que los gastos de personal sea mayores, para compensar el mayor nivel de riesgo asumido, en estas sociedades se traduce en una reducción del resultado del ejercicio. Por otra parte, puesto que el peso que tiene el activo fijo en la estructura económica es menor que en el caso de las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han optado por la capitalización del desempleo, esto hace que la dotación a la amortización en el ejercicio también sea menor. Además, a los dos factores mencionados anteriormente, hay que sumarle el mayor peso que tiene, en este tipo de sociedades, la financiación a corto plazo. Por tanto, la suma de los efectos de estos tres factores hacen que en estas sociedades este ratio sea menor. No obstante, en las Sociedades Laborales, dada la posibilidad de la anticipación de la distribución del resultado a los socios trabajadores vía aumento salarial, este ratio puede no reflejar la situación real de la empresa si el resultado del ejercicio se ha manipulado.

- Ratio de rentabilidad: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo tienen menores ratios de rentabilidad. Hay que recordar que el ratio utilizado en el análisis era el inverso del original, por tanto, dichas sociedades presentan mayores valores con respecto al ratio definido inicialmente sin aplicarle transformación alguna. Estas sociedades tienen un resultado de explotación y un volumen total de activos inferior a las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han percibido la prestación por desempleo en pago único. Si se analiza el margen bruto, este es mayor en las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo, por lo que el hecho de que su resultado de explotación sea menor que en las otras Sociedades Laborales se debe a su mayor volumen de gastos de personal para compensar el mayor nivel de riesgo asumido. Como en el ratio anterior, el valor de este ratio también dependen de la utilización en mayor o menor medida de la política de anticipación de la distribución del resultado del ejercicio.

- Ratio de productividad: las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación por desempleo en pago único tienen mayores ratios de productividad. Hay que recordar que el ratio utilizado en el análisis era el inverso del original, por tanto, dichas sociedades presentan menores valores con respecto al ratio definido inicialmente sin aplicarle transformación alguna. El hecho de que estas sociedades tengan mayor volumen de gastos de personal para compensar el mayor nivel de riesgo asumido, hace que la productividad sea menor. Este ratio se ve empeorado artificialmente cuando se manipula el resultado del ejercicio anticipando su distribución como aumento salarial para los socios trabajadores.

3.2.6. Sugerencias de mejora de la gestión empresarial

- Existe la necesidad de difundir la información relativa a las características de la figura de las Sociedades Laborales por toda la Comunidad de Madrid, para que los futuros emprendedores puedan acceder a ella con facilidad, y que su desconocimiento, o inseguridad de la información recibida, no sean los motivos por los que algunas iniciativas empresariales no se materialicen bajo esta fórmula jurídica. Para ello, es necesario que los organismos oficiales dispongan de la información adecuada, así como de las direcciones de los organismos específicos donde puedan dirigir a los emprendedores que se interesen por la misma para obtener información más detallada.
- Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo podrían aplicar políticas comerciales menos conservadores, ampliando los períodos de cobro a clientes para de esta forma poder acceder a nuevos clientes.
- El nivel de tesorería que presentan las Sociedades Laborales del punto anterior es mayor que el que tienen las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo, por lo que, podrían buscar asesoramiento para colocar el exceso sobre la tesorería operativa y realizar inversiones financieras a

largo plazo que les permitan obtener una rentabilidad adicional, o acometer nuevas inversiones en activo fijo que les permitan su crecimiento.

- Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo tienen una dimensión empresarial menor que la que presentan las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han optado por dicha medida, puesta de manifiesto mediante su cifra total de activos. Por lo que, se evidencia la necesidad de realizar nuevas inversiones y crecer para no perder competitividad en el mercado.
- Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación del desempleo en pago único se financian fundamentalmente con recursos propios y recursos financieros a corto plazo, por lo que deberían sustituir parte de la financiación a corto plazo por deudas a largo plazo para reducir las probabilidades de no poder atender a los vencimientos de las deudas a corto plazo, fortaleciendo así su estructura financiera y reduciendo su vulnerabilidad. Para ello, es fundamental que las entidades bancarias les ofrezcan financiación que se adapte a sus necesidades y que, tanto los tipos de interés aplicados como las garantías exigidas, sean los adecuados y compatibles con su viabilidad empresarial.
- La utilización de la política de anticipación de la distribución del resultado vía incremento salarial de los socios trabajadores, que permite reducir el pago fiscal y no remunerar a los socios capitalistas por el capital aportado, ha de hacerse con cautela. Dado que su aplicación de forma recurrente podría suponer la descapitalización de la empresa. Por tanto, las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo, que son las que la utilizan en mayor medida, deberían vigilar la estructura financiera de la empresa para evitar poner en peligro su supervivencia, bien no aplicando dicha política hasta el límite de anular el resultado del ejercicio para de esa forma destinar parte del resultado a reservas, o bien mediante la realización de aportaciones por parte de los socios.

- El hecho de que la Sociedad Laboral utilice la política de beneficio cero puede perjudicar su acceso al mercado crediticio al empeorar sus ratios económico – financieros, como el de generación de recursos, el de rentabilidad o el de productividad. Dichos ratios son algunos de los parámetros que utilizan las entidades de crédito a la hora de tomar la decisión de si conceder o no un préstamo o un crédito. Por tanto, esta medida hace que la imagen que la empresa muestra al mercado sea la de una empresa que no es capaz de generar resultados positivos, cuando la realidad no es esa, sino que se ha anticipado su distribución. Por ello, además de por las razones expuestas en el punto anterior, la utilización de esta política no ha de hacerse de forma recurrente.

4. RESUMEN Y CONCLUSIONES

A continuación se realiza un resumen y se exponen las principales conclusiones (destacadas en cursiva) en función del esquema desarrollado:

1. CAPITALIZACIÓN DEL DESEMPLEO.

1.1 Fundamentos y estudio descriptivo.

1.1.1 La capitalización por desempleo en su modalidad de pago único es una medida de fomento de empleo que permite al beneficiario percibir el valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo, siempre que le resten al menos tres mensualidades.

1.1.2 Los beneficiarios han de destinar los fondos obtenidos de la capitalización del desempleo a:

- a) Incorporarse como socios trabajadores de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado (bien aportando la cantidad total que tiene derecho a percibir al capital social, bien destinando una parte al capital social y el resto a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social, o bien, utilizando el importe íntegro para financiar las cuotas a pagar a la Seguridad Social).
- b) Incorporarse como socios trabajadores de una Sociedad Laboral, teniendo las mismas alternativas disponibles que en el caso anterior.
- c) Darse de alta como trabajadores autónomos, destinando como máximo el 40 por ciento de los fondos que tiene derecho a percibir a financiar los gastos de inicio de actividad (salvo que presente un grado de minusvalía superior o igual al 33 por ciento, caso en el no existen límites), una parte a financiar los gastos de inicio de actividad (según el límite anterior) y el resto a subvencionar las cuotas a pagar a la Seguridad Social, o destinar la cantidad íntegra a financiar las cuotas de la Seguridad Social.

- 1.1.3 *En términos cuantitativos, cada año se incrementa el número de beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, poniéndose de manifiesto la importancia de dicha medida en términos de generación de empleo.*
- 1.1.4 *El año 2003, como consecuencia de la aprobación de la Ley 45/2002, supuso un punto de inflexión en la capitalización del desempleo, y a partir de ese año comienza a experimentar un crecimiento muy significativo, tendencia que se mantiene hasta la actualidad.*
- 1.1.5 El número medio de días capitalizados por trabajador se sitúa en torno a los 140 días, es decir, el equivalente aproximadamente a algo más de año y medio de cotización a la Seguridad Social; mientras que el importe líquido capitalizado por trabajador, en términos medios, es algo superior a los 4.000 euros.
- 1.1.6 *Los beneficiarios de la capitalización por desempleo se decantan mayoritariamente por la alternativa del trabajo autónomo, que presenta una tendencia claramente alcista a partir del año 2002. En segundo lugar, y a gran distancia de la primera, está la incorporación de los beneficiarios como socios trabajadores a las Sociedades Laborales, que también presenta una tendencia alcista y está altamente correlacionada con la cifra de creación de Sociedades Laborales. En último término, está la alternativa de incorporarse como socio trabajador de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, cuya tendencia en comparación con las anteriores, es decreciente.*

1.2 Margo Legal.

- 1.2.1 Desde la aprobación del Real Decreto 1044/85, hasta la actualidad, los requisitos para poder acogerse a la capitalización del desempleo han sido distintos en cada etapa:
- a) En la primera etapa, desde la promulgación del Real Decreto 1044/85, hasta la entrada en vigor de la Ley 22/1992, se estableció como requisito para tener acceso a esta medida iniciar una actividad como trabajador autónomo o pasar a ser socio de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado o Sociedad Laboral,

destinándose los fondos percibidos a la aportación del capital social, o a los gastos de inicio de la actividad, en el caso de los autónomos.

- b) En la segunda etapa, desde la aparición de la Ley 22/1992, hasta la entrada en vigor de la Ley 50/1998, los autónomos quedaron excluidos del colectivo de los beneficiarios de la prestación por desempleo en pago único.
- c) En la tercera etapa, desde la promulgación de la Ley 50/1998, hasta la aparición del Real Decreto-Ley 5/2002, se incluye dentro de los beneficiarios de la capitalización por desempleo a los trabajadores autónomos con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento.
- d) En la cuarta etapa, desde la aparición del Real Decreto-Ley 5/2002, hasta la entrada en vigor de la Ley 45/2002, se vuelve a permitir capitalizar el desempleo a quienes quieran constituirse como trabajadores autónomos, aún no siendo minusválidos. No obstante, sólo pueden destinar los fondos recibidos a la financiación de las cuotas a pagar a la Seguridad Social, el resto de beneficiarios pueden optar por financiar la aportación al capital social, o los gastos de inicio de actividad, según los casos, y el resto para subvencionar las cuotas de la Seguridad Social.
- e) En la quinta etapa, desde la entrada en vigor de la Ley 45/2002, hasta la aprobación de la Ley 36/2003, se vuelve a recuperar la capitalización del desempleo como medida generalizada para aquellos trabajadores que se constituyan como autónomos, pudiéndose obtener el 20 por ciento de la prestación pendiente para subvencionar el inicio de la actividad empresarial y el 80 por ciento restante dedicarse a la financiación de las cuotas de la Seguridad Social, salvo para el caso de los trabajadores minusválidos que dicho límite no era aplicable.
- f) En la sexta etapa, desde la entrada en vigor de la Ley 36/2003, hasta la aprobación del Real Decreto 1413/2005, se introduce la posibilidad de que los beneficiarios puedan incorporarse como socios trabajadores a una Sociedad

Cooperativa de Trabajo Asociado o a una Sociedad Laboral existente siempre que la relación contractual previa no supere los 12 meses.

- g) En la séptima etapa, situación actual, mediante el Real Decreto 1413/2005, en el caso de los trabajadores autónomos se amplía el límite del 20 al 40 por ciento de la capitalización del desempleo para poderlo destinar a subvencionar los gastos de inicio de actividad. *No obstante, el colectivo de los autónomos y las asociaciones representativas, consideran necesaria la eliminación de dicho límite para todos los trabajadores autónomos.*

1.3 Marco institucional.

- 1.3.1 El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es el organismo que, en el ámbito nacional, tiene atribuidas las competencias en materia laboral.
- 1.3.2 La Secretaría General de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tiene encomendadas las funciones de dirección y ejecución de las políticas de protección de empleo. Siendo el servicio público de empleo el encargado de ayudar a conseguir empleo a los trabajadores desempleados y de gestionar las prestaciones por desempleo, apoyándose, para la gestión de los servicios relacionados con las prestaciones por desempleo y el control y seguimiento de los trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo, en la Subdirección General de Prestaciones
- 1.3.3 En definitiva, le corresponde al Instituto de Empleo Servicio Público de Empleo Estatal (INEM) la gestión de las prestaciones por desempleo, tanto a de carácter contributivo como asistencial, así como de la prestación en pago único o capitalización del desempleo.

1.4 Flujos económico – financieros.

- 1.4.1 *Se determina el valor actualizado de los flujos netos percibidos por los desempleados en función de las distintas alternativas disponibles entre optar por la capitalización del desempleo, o no hacerlo, y permanecer desempleado hasta*

encontrar un nuevo puesto de trabajo como trabajador por cuenta ajena. El horizonte temporal “n”, viene determinado por la alternativa cuya duración de la capitalización de desempleo sea mayor. La alternativa más beneficiosa para el interesado será aquella que le proporcione el mayor valor actualizado.

- 1.4.2 Para la determinación de los flujos netos que perciben los beneficiarios que se incorporan como socios trabajadores a una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado, en función de la alternativa elegida para el destinar los fondos recibidos, hay que tener en cuenta: las cantidades percibidas de la capitalización del desempleo, el desembolso inicial (gastos de constitución y la aportación al capital social para adquirir la condición de socio trabajador), la remuneración que perciben por la aportación de su trabajo (anticipo laboral), el retorno cooperativo (en función de la participación en el proceso productivo), la retribución por la aportación realizada al capital social, las cuotas a pagar a la Seguridad Social y el pago impositivo en el IRPF.
- 1.4.3 En el caso de que el beneficiario opte por incorporarse como socio trabajador de una Sociedad Laboral, para la determinación de los flujos netos, en función de la alternativa elegida hay que tener en cuenta: las cantidades percibidas de la capitalización del desempleo, el desembolso inicial (gastos de constitución y la aportación al capital social para adquirir la condición de socio trabajador), el salario que perciben por la aportación de su trabajo, los dividendos (en función de su participación en el capital social), las cuotas a pagar a la Seguridad Social y el pago impositivo en el IRPF.
- 1.4.4 La determinación de los flujos netos en el caso de que el beneficiario se constituya como trabajador autónomo, en función de la alternativa elegida para destinar los fondos recibidos de la capitalización del desempleo, se determina en función: de la cantidad percibida de la prestación por desempleo en pago único, de los gastos de inicio de actividad, del rendimiento obtenido del desarrollo de la actividad empresarial (en función de si el resultado se determina por estimación directa normal o simplificada, o por estimación objetiva), de las cuotas a pagar a la Seguridad Social y del pago impositivo en el IRPF.

- 1.4.5 Si el desempleado opta por no capitalizar el desempleo y permanecer en el paro hasta que encuentre un nuevo empleo como trabajador por cuenta ajena, para la determinación de los flujos netos percibidos durante el horizonte temporal analizado hay que considerar: la prestación por desempleo que percibe mensualmente, las cuotas a pagar a la Seguridad Social, el pago impositivo en el IRPF, así como el salario obtenido en el caso de encontrar un nuevo puesto de trabajo como trabajador por cuenta ajena.
- 1.4.6 El análisis comparativo de las distintas alternativas disponibles se realiza en función de la retribución percibida, de la cantidad capitalizada (bien para la aportación al capital social o para los gastos de inicio de actividad, o bien para financiar las cuotas de la Seguridad Social) y de las implicaciones fiscales relativas a la cantidad percibida en pago único.
- 1.4.7 Entre las técnicas de las que dispone el desempleado para tomar la decisión óptima entre las alternativas disponibles, están los árboles de decisión y la teoría de opciones, prestando especial atención a la valoración de la opción de diferimiento.
- 1.4.8 *Mediante los árboles de decisión, el beneficiario, en función de la información disponible y de las preferencias y grado de aversión al riesgo del decisor, determinará la decisión óptima. En los nudos aleatorios hay que determinar la probabilidad de que la rentabilidad financiera media obtenida en el período supere o no al tipo de interés medio del mercado.*
- 1.4.9 *El desempleado puede no elegir de forma inmediata, sino que puede optar por posponer la elección entre las distintas opciones disponibles como máximo hasta tres meses antes de agotar el derecho a percibir la prestación mensual por desempleo. En este caso el desempleado tendría que valorar la opción de diferir la decisión de capitalizar el desempleo. Para ello, se utiliza la valoración de las opciones reales, en concreto, se trata de valorar esta opción de diferimiento para las distintas alternativas. Será interesante esperar porque se obtienen mejores resultados cuando el valor actual neto total supera el coste de esperar.*

2. SOCIEDADES LABORALES.

2.1 Fundamentos y estudio descriptivo.

2.1.1 Las Sociedades Laborales se caracterizan por su doble condición, que como su propio nombre indica, son por una parte sociedades limitadas o anónimas, lo que limita la responsabilidad de los socios al capital aportado, y por otra, el calificativo de “laborales” está condicionado al doble papel que han de desempeñar los socios trabajadores de las mismas, siendo a la vez propietarios y trabajadores.

2.1.2 El hecho de que los socios trabajadores detenten la propiedad y el poder de decisión al participar en los flujos informativo-decisionales (participan en el proceso de toma de decisiones y tienen acceso a la información de la sociedad), en los productivos o reales (como proveedores de trabajo) y en los financieros (en función de su participación en el capital social), unido a la práctica habitual de la toma de decisiones de forma democrática, y donde se prima a las personas por encima del capital, hacen que las Sociedades Laborales sean consideradas empresas de participación.

2.1.3 *La Sociedad Laboral se asemeja en muchos aspectos a la sociedad cooperativa de trabajo asociado, no obstante, sus principales diferencias radican en la naturaleza e importe del capital social. También presentan divergencias en el proceso de transmisión de los títulos, en los derechos adquiridos en la remuneración, en la dotación de los fondos irrepartibles, en la relación entre los socios trabajadores y la sociedad, en el Régimen de la Seguridad Social, en la limitación a la contratación de trabajadores no socios, y en los órganos sociales.*

2.1.4 *La mayor parte de las Sociedades Laborales que se constituyen lo hacen con dos socios trabajadores y un socio capitalista, con el único objetivo de cumplir las exigencias legales. Por tanto, dados los precedentes legislativos que permiten la creación de Sociedades Limitadas Nueva Empresa con dos socios trabajadores,*

sería necesario considerar la modificación de la Ley de Sociedades Laborales para permitir la creación de la Sociedad Limitada Laboral unipersonal.

- 2.1.5 *La formación de redes de Sociedades de Responsabilidad Limitada unipersonales, en las que el único socio sea una persona física que trabaje en la misma, o de Sociedades Limitadas Nueva Empresa en las que la mayoría del capital sea propiedad de los socios trabajadores, podrían identificarse con las Sociedades Laborales. De esta forma podría surgir la Sociedad Limitada Nueva Empresa Laboral.*
- 2.1.6 El origen de las primeras Sociedades Laborales data de los años 60 y estuvo vinculado a las empresas del sector industrial y de tamaño medio que como consecuencia de entrar en crisis eran adquiridas por los propios trabajadores para evitar su cierre y conservar sus puestos de trabajo. De esta forma los propios trabajadores pasaban de ser simples asalariados a convertirse en propietarios de las empresas en las que trabajaban.
- 2.1.7 *La mayoría de las Sociedades Laborales que se constituyen en la actualidad tienen su origen en situaciones de desempleo, y en la utilización de la capitalización del desempleo, como forma de obtener la financiación necesaria para el inicio de la actividad empresarial. En la mayoría de los casos pertenecen al sector en el que los socios trabajadores trabajaron previamente. Son Sociedades Limitadas Laborales (dada la menor exigencia del capital social), encuadradas dentro del sector servicios, destacando su reducida dimensión empresarial (tratándose en la mayoría de los casos de microempresas o incluso nanoempresas), y en lo relativo a la composición de la propiedad, tienden a cumplir escrupulosamente las exigencias mínimas legales de un socio capitalista y dos socios trabajadores.*

2.2 Marco legal.

- 2.2.1 En la primera etapa sólo se podían constituir Sociedades Laborales bajo la forma de Sociedades Anónimas Laborales, siendo su origen la adquisición por parte de los trabajadores de las empresas del sector industrial en crisis y de mediana dimensión.
- 2.2.2 Posteriormente, las Sociedades Anónimas Laborales que se constituían eran de nueva creación y pertenecían al sector servicios, aprobándose la Ley 15/1986 específica de Sociedades Anónimas Laborales para su regulación.
- 2.2.3 Fue en el año 1989, cuando aparecieron la Ley 19/1988 de reforma de la legislación mercantil y el Real Decreto Legislativo 1564/1989 por el que se aprobaba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, elevándose la cifra de capital social mínimo exigido. Como consecuencia de las mayores exigencias de capital social en relación con las sociedades limitadas, y dada la reducida dimensión de la mayoría de estas empresas, se redujo considerablemente el número de Sociedades Anónimas Laborales nuevas que se constituían, incrementándose las sociedades limitadas.
- 2.2.4 Surgió entonces la necesidad de promulgar la Ley 4/1997 que permitía no sólo la constitución de Sociedades Anónimas Laborales, sino también, de Sociedades Limitadas Laborales, que se ajustaban mejor al reducido tamaño, al exigir menor capital social, tratándose en la mayoría de los casos de microempresas de nueva creación encuadradas dentro del sector servicios. Dicha medida supuso la reactivación de la creación de Sociedades Laborales bajo la fórmula jurídica de Sociedades Limitadas Laborales.
- 2.2.5 Tras diez años desde la aprobación de la Ley 4/1997, desde CONFESAL se ha lanzado una propuesta de reforma normativa, con el objetivo de adaptar la legislación vigente al nuevo marco económico.

2.3 Marco institucional.

- 2.3.1 Es el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el que tiene atribuidas las competencias en materia laboral en el ámbito nacional.
- 2.3.2 La Secretaría General de Empleo es la encargada de la política relativa al sector de la economía social, que para el cumplimiento de sus objetivos en esta materia se apoya en la Dirección General de la Economía Social del Trabajo Autónomo, que se subdivide en la Secretaría General de Fomento y Desarrollo Empresarial y en el Registro de Entidades y en la Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo.
- 2.3.3 En el ámbito autonómico le corresponde a las distintas consejerías y departamentos el fomento e impulso de las empresas de Economía Social, mientras que en el local son los ayuntamientos los encargados del cumplimiento de dichas funciones para apoyar la creación de empresas de Economía Social que promuevan el desarrollo económico y generen empleo estable.
- 2.3.4 El asociacionismo es fundamental para las Sociedades Laborales, existiendo asociaciones territoriales representativas en cada Comunidad Autónoma, dando origen la unión de las asociaciones ubicadas en el mismo lugar a las Federaciones, y en última instancia a las Confederaciones. Así, CONFESAL constituye la representación máxima de las Sociedades Laborales en España, siendo sus miembros las asociaciones, federaciones y agrupaciones laborales del territorio nacional.

2.4 Marco socio – económico.

- 2.4.1 Los colectivos que conviven la Sociedad Laboral y las relaciones que se establecen con la misma son los siguientes:
 - a) Socios trabajadores (son los que poseen la mayoría del capital social representado mediante títulos de la clase laboral y prestan su trabajo en la sociedad estando vinculados a la misma por tiempo indefinido).

Por su condición de trabajador percibe una retribución económica, además tiene derecho a participar en los resultados positivos de la sociedad en función de su participación en el capital social.

- b) Socios capitalistas (participan en la Sociedad Laboral mediante su aportación al capital social poseyendo títulos de la clase general). También tienen derecho a participar en la distribución del resultado positivo en función de su participación en el capital social.
- c) Trabajadores no socios (cuyo número, en el caso de tener contratos de carácter indefinido, está limitado por el número de horas al año trabajadas por los socios trabajadores). Por la prestación de su trabajo perciben la correspondiente remuneración salarial.
- d) Asesores externos. *Para las empresas de reducida dimensión su contratación supone un coste demasiado elevado, por lo que surge la necesidad de formar redes y acuerdos de colaboración que permitan su abaratamiento.*

2.5 Análisis de los flujos empresariales.

- 2.5.1 Existen tres tipos de flujos empresariales: los flujos informativo – decisionales, los flujos productivos o reales y los flujos económico-financieros. Los socios trabajadores, dada su doble condición de socios y trabajadores, participan en los tres tipos de flujos. Los socios capitalistas participan en los flujos informativo – decisionales y en los flujos financieros, en función de su participación en el capital social. Mientras que los trabajadores no socios participan en los flujos productivos por la aportación de su trabajo, y por tanto en los flujos económicos por la retribución percibida por el trabajo realizado, y en los flujos informativo – decisionales, al estar representados en los órganos sociales.

2.5.2 Flujos informativo – decisionales.

2.5.2.1 En las Sociedades Laborales los órganos de representación son los mismos que en las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada. La Junta General (máximo órgano de representación en el que los propietarios del capital social adoptan los acuerdos por mayoría), los administradores (gestionan y representan a la sociedad frente a terceros) pudiendo ser un administrador único, administradores solidarios, mancomunados o un consejo de administración, los auditores y los representantes de los trabajadores.

2.5.2.2 *Con el objetivo de garantizar la viabilidad y la rentabilidad de la Sociedad Laboral, sería deseable que la dirección y la gerencia fuera profesionalizada. No obstante, debido al reducido tamaño empresarial y a los elevados costes, es práctica habitual que sea un socio trabajador el que desempeñe dichos cargos. Con el inconveniente de que la carencia de los conocimientos adecuados podría poner en peligro la supervivencia de la sociedad.*

2.5.2.3 *La adquisición de nuevas tecnologías de la información permite gestionar de forma más eficiente la información contribuyendo a facilitar el proceso de toma de decisiones. Además, las nuevas tecnologías de la información permiten mejorar los sistemas de comunicación de la sociedad, tanto en el ámbito interno como externo.*

2.5.2.4 En las Sociedades Laborales la participación en la toma de decisiones y el establecimiento de los objetivos empresariales mediante el ejercicio del derecho de voto se realiza en función de la participación en el capital social, al poseer los socios trabajadores la mayoría del capital social, se trata de que se primen los intereses laborales sobre los intereses del capital.

2.5.2.5 *El hecho de que en la práctica el capital esté equidistribuido hace que las decisiones se tomen de forma democrática.*

2.5.2.6 *Para que las decisiones que adopten los socios sean las óptimas en cada caso, es necesario que dispongan de información suficiente sobre la empresa. La reducida dimensión de la mayoría de las Sociedades Laborales propicia que las relaciones humanas sean más estrechas lo que facilita la fluidez de la comunicación. Por tanto, en este tipo de sociedades los conflictos analizados por la Teoría de la Agencia, son menores que en otras formas jurídicas, lo que se traduce en una reducción de los conflictos internos. En las Sociedades Laborales de reducida dimensión no se dan los problemas de agencia al coincidir el principal y el agente en las mismas personas. Además, el marcado carácter familiar de las Sociedades Laborales donde son habituales las relaciones de amistad o existen vínculos familiares, disminuye la probabilidad de que se den comportamientos oportunistas.*

2.5.2.7 *La motivación de los socios trabajadores es mayor que la del resto de trabajadores debido a su doble condición, dado que la buena marcha de la Sociedad Laboral les permitirá conservar sus puestos de trabajo, obtener una remuneración económica mayor, así como satisfacer necesidades de autorrealización y poder. No obstante, los trabajadores no socios también suelen estar más motivados debido a los vínculos de amistad que surgen y a las relaciones más estrechas entre los directivos y la plantilla debido a la reducida dimensión empresarial. La idea de pertenecer a un grupo contribuye a incrementar su motivación para alcanzar los objetivos del mismo.*

2.5.3 Los flujos reales.

2.5.3.1 *Al igual que el resto de las sociedades capitalistas, las Sociedades Laborales desarrollan su actividad productiva en el mercado, principalmente en el sector servicios, ofertando mayoritariamente sus productos y servicios en mercados de carácter local, en su Comunidad Autónoma y en el territorio nacional, siendo muy reducido el número de ellas que optan por la internacionalización.*

2.5.3.2 *Los socios trabajadores, al ser propietarios, pueden percibir un salario mayor al que recibirían como simples asalariados en otra empresa. Además, pueden decidir anticipar la distribución del resultado positivo esperado vía incremento salarial, de tal forma que percibirían su retribución exclusivamente vía rentabilidad económica, quedando anulada la rentabilidad financiera. En este caso, los socios capitalistas no percibirían retribución alguna por el capital aportado.*

2.5.3.3 *En la mayoría de los casos las expectativas de negocio son positivas, debido al conocimiento del mercado en el que operan, a la mayor flexibilidad de adaptación a las variaciones del mercado y del entorno, así como a la calidad de los productos y servicios ofertados. No obstante, uno de sus puntos débiles es la falta de innovación, elemento clave para aprovechar las oportunidades que ofrece la globalización y ser competitivas para no verse abocadas a la desaparición.*

2.5.3.4 *La Unión Europea mediante el fomento de la responsabilidad social de las empresas pretende que las empresas no se centren exclusivamente en los objetivos económicos, sino que los crecimientos se lleven a cabo de forma sostenible respetando el medio ambiente y los objetivos sociales. Las empresas que configuran la Economía Social, entre ellas las Sociedades Laborales, en las que las personas son más importantes que el capital, han demostrado estar a la vanguardia en materia de responsabilidad corporativa no limitándose estrictamente al cumplimiento de las obligaciones legales, sino apostando por la inversión en objetivos sociales al formar parte de sus propios valores. Las Sociedades Laborales, a lo largo de su historia, han demostrado que es posible compatibilizar los aspectos puramente económicos con los objetivos sociales y competir en el mercado, sin poner en peligro su supervivencia.*

2.5.4 Los flujos económico – financieros.

2.5.4.1 Los socios trabajadores participan en los flujos económicos como proveedores de trabajo y en los flujos financieros en función de su participación en el capital social, mientras que los socios capitalistas participan en los flujos financieros en función de su aportación al capital social.

2.5.4.2 El objetivo financiero genérico actual se basa en la maximización de la riqueza de los accionistas, es decir, en la maximización del valor de la empresa en el mercado. No obstante, dicho objetivo ha de ser compatible y estar supeditado al objetivo de garantizar la supervivencia de la empresa. Hay que tener en cuenta que, en la Sociedad Laboral, cobra especial importancia además el objetivo social de generación de empleo estable.

2.5.4.3 La determinación de la creación de valor en las sociedades controladas por los trabajadores se ve dificultada tanto por la determinación del valor de sus títulos, como por la posibilidad de anticipar el reparto del beneficio, por lo que, bajo estas circunstancias, los resultados contables no reflejarían los verdaderos resultados de la empresa. *En las Sociedades Laborales este objetivo ha de plantearse en términos de maximizar el valor que los socios trabajadores obtienen por su participación en la empresa, teniendo en cuenta su doble condición.*

2.5.4.4 El resultado del ejercicio distribuable se determina siguiendo las mismas reglas aplicables a las sociedades anónimas y limitadas en lo relativo a la compensación de pérdidas, a la dotación de la reserva legal y de las reservas de libre disposición. Las particularidades de las Sociedades Laborales radican: en la obligatoriedad de dotar el fondo especial de reservas con el 10 por ciento del resultado de ejercicio (salvo que la sociedad se acoja a beneficios fiscales que se dotará con el 25 por ciento), en la posibilidad de utilizar la libertad de amortización (para los elementos del inmovilizado adquiridos durante los cinco primeros años y que estén afectos al desarrollo de la actividad productiva), así como en la posibilidad de anticipar la distribución del resultado vía incremento

salarial para los socios trabajadores. Las dos últimas peculiaridades minoran el resultado del ejercicio.

2.5.4.5 La Sociedad Laboral ante la disyuntiva de optar por la distribución del resultado disponible vía dividendos o su retención en la empresa vía reservas, ha de valorar su necesidad de obtención de recursos para evitar su descapitalización y financiar posibles expectativas de crecimiento, así como su dificultad de acceso al mercado crediticio dada su reducida dimensión en la mayoría de los casos. El hecho de destinar el resultado disponible para la dotación de reservas dota a la empresa de mayores niveles de solvencia y ofrece mayores garantías a terceros. Lo normal en las Sociedades Laborales de reducida dimensión es que no se repartan beneficios, porque los socios trabajadores prefieren incrementar su retribución por la participación en los flujos reales, no obstante hay que tener en cuenta tanto las implicaciones fiscales, como las derivadas del pago de las cuotas a la Seguridad Social y la posible descapitalización de la empresa.

2.5.4.6 La Unión Europea se ha mostrado proclive al fomento, y difusión, de las políticas de participación de los trabajadores en las empresas en las que trabajan en los distintos estados miembros. Desde la aparición de las primeras recomendaciones se han realizado avances, no obstante, los planes de participación financiera no están lo suficientemente extendidos entre los estados miembros. Entre los informes elaborados para fomentar la participación financiera de los trabajadores en los estados miembros destacan los informes PEPPER (*Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*), en los que se propone que la participación de los trabajadores en la empresa en la que trabajan se materialice vía participación en los beneficios o vía participación en el capital social de la empresa. Entre los modelos propuestos por la Unión Europea, dentro del ámbito de los informes PEPPER, a seguir para la difusión de la participación financiera entre los trabajadores se encuentra la Sociedad Laboral. *En este tipo de sociedades la participación financiera de los socios trabajadores implica tanto la participación en la propiedad en proporción a su participación en el capital social y por tanto, en el proceso de toma de decisiones de la sociedad, como con la participación en los resultados*

en función de la aportación realizada al capital social. Dicha medida hace augurar buenas perspectivas para las Sociedades Laborales.

2.5.4.7 El tipo impositivo aplicable a las Sociedades Laborales en el Impuesto de Sociedades es el mismo que en el caso de las sociedades anónimas y limitadas. Dadas las numerosas similitudes entre las Sociedades Laborales y las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, las primeras consideran que se las debería de equiparar en lo relativo al trato fiscal a las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y permitirles aplicar el tipo de gravamen del 20 por ciento.

2.5.4.8 *Entre los principales problemas a los que han de enfrentarse los emprendedores que deciden constituir una Sociedad Laboral se encuentra la falta de capital inicial y su dificultad para conseguirlo. La mayoría de las Sociedades Laborales se constituyen mediante aportaciones de los socios en la mayor parte de los casos una parte importante procede de la capitalización del desempleo.*

2.5.4.9 En las Sociedades Laborales el capital social está formado por los títulos de la clase laboral (propiedad de los socios trabajadores con contrato indefinido) y los títulos de la clase general (propiedad de los socios capitalistas, cuya presencia está condicionada a que en la Sociedad Laboral no sólo existan socios trabajadores). El proceso de transmisión de los títulos a terceros no es libre sino que están condicionado por el derecho de adquisición preferente. *La venta de los títulos que posee alguno de los socios trabajadores podría alterar la composición de la propiedad, hasta el extremo de obligar a la Sociedad Laboral a perder su calificación de “laboral” al romperse la proporción entre socios trabajadores y trabajadores no socios.*

2.5.4.10 En las Sociedades Laborales el fondo especial de reserva permite fortalecer sus recursos propios y mejorar su solvencia.

2.5.4.11 Las Sociedades Laborales pueden solicitar subvenciones para la incorporación de desempleados como socios trabajadores, subvenciones directas para financiar inversiones, bonificaciones de los tipos de interés de los préstamos, para la contratación de directores o gerentes, para la realización de estudios técnicos, informes económicos, auditorías y asesoramiento, para formación, así como para la realización de actividades de fomento del empleo en la Economía Social.

2.5.4.12 *Las Sociedades Laborales, en particular, y las empresas de reducida dimensión, en general, encuentran numerosas dificultades para acceder al mercado crediticio, lo que implica que muchos proyectos empresariales no puedan acometerse por falta de financiación, así como el mayor protagonismo en su financiación de los inversores informales, como familiares y amigos. Las entidades de crédito les exigen mayores garantías y costes financieros al considerar que presentan mayor riesgo de insolvencia. Por ello, en muchos casos, la financiación ajena se concentra fundamentalmente en el corto plazo, tendiendo que soportar el riesgo inherente derivado de esta medida. El hecho de que las Sociedades Laborales puedan utilizar en menor medida la financiación ajena supone la imposibilidad de aprovechar al máximo el efecto positivo del apalancamiento, por lo que su solvencia, y por tanto, la distancia a la suspensión de pagos y a la quiebra, es mayor. Lo que implica una mayor garantía de supervivencia de la empresa a lo largo del tiempo sin poner en peligro la situación laboral de los socios trabajadores.*

2.5.4.13 Con el objetivo de paliar las necesidades de financiación de las pequeñas y medianas empresas (siendo las Sociedades Laborales un caso particular de las mismas), ante la dificultad de acceso a la financiación ajena tradicional ofertada por la entidades de crédito por los elevados costes y la carencia de la garantías suficientes, surgen otras alternativas entre las que se encuentran, las líneas de financiación del Instituto de Crédito Oficial (merece especial atención la línea ICO – Sociedades Laborales que oferta créditos destinados específicamente a Sociedades Laborales y empresas participadas mayoritariamente por sus trabajadores), los microcréditos, los préstamos participativos, las sociedades de garantía recíproca o el capital riesgo.

2.5.4.14 Las Sociedades Laborales están sujetas a las mismas obligaciones fiscales que el resto de sociedades anónimas y limitadas. No obstante, las Sociedades Laborales que destinen el 25 por ciento del resultado positivo del ejercicio a la dotación del fondo especial de reserva pueden acogerse a los siguientes beneficios fiscales: exención de tributación en las constituciones y ampliaciones de capital, bonificación del 99 por ciento en la tributación de la constitución de préstamos para invertir en activos fijos de la actividad, trámites de transformación de una sociedad existente en laboral y transmisiones patrimoniales onerosas para la adquisición de bienes y derechos relacionados con la empresa anterior de la mayoría de los socios trabajadores de la Sociedad Laboral, así como la posibilidad de optar por la libertad de amortización.

2.6 Enfoque de integración.

2.6.1 Los procesos de concentración empresarial, que se han visto favorecidos por la globalización de los mercados dados los continuos avances tecnológicos y los incrementos de la competitividad, permiten a las empresas obtener el tamaño necesario para competir en el mercado. Dichos procesos se pueden llegar a cabo sin vinculación patrimonial o con vinculación patrimonial.

2.6.2 En los procesos de concentración económica sin vinculación patrimonial las sociedades que se unen, aunque pierden cierto grado de autonomía económica, mantienen su independencia jurídica. El objetivo de dichos acuerdos es que las empresas que se unen obtengan beneficios al poner en común sus recursos y habilidades, y que compartan y diversifiquen riesgos. Los tipos de concentración sin vinculación patrimonial pueden ser de carácter genérico, es decir, aplicables para cualquier tipo de empresas, o específicos de las Sociedades Laborales. A su vez, se puede establecer la clasificación por razón funcional, de dirección o por ambas razones.

- 2.6.3 *La formación de redes de Sociedades Laborales permite, por una parte minimizar los riesgos que soportan los socios al compartirlos, y por otra, el acceso de las Sociedades Laborales a nuevos segmentos de mercado, contribuyendo, especialmente, al desarrollo de la comercialización y distribución de sus productos o servicios, así como de la propia empresa, y creando valor en las empresas. Con ello, se consigue que aunque la Sociedad Laboral permanezca ligada a su lugar de origen, los resultados empresariales, por el contrario, se deslocalicen.*
- 2.6.4 *La formación de redes de Sociedades Laborales además contribuyen a conseguir el tamaño adecuado para poder competir en el mercado mejorando así la eficiencia de sus miembros, dotan a las sociedades integrantes de la flexibilidad que necesitan para poder adaptarse en cada momento a las circunstancias del mercado, tanto en los flujos informativo-decisionales, como en los reales o en los financieros, facilitan la obtención de sinergias y el acceso a la innovación tecnológica y de gestión de forma más barata al compartir costes, y permiten la puesta en común de recursos, ideas y capacidades que mejoran la productividad de la empresa.*
- 2.6.5 *Las redes de Sociedades Laborales, también permiten reducir la rigidez establecida por la ley en cuanto al límite de número de trabajadores no socios, al posibilitar la red la recolocación de los excedentes de mano de obra según las necesidades en cada momento de las empresas participantes evitándose despidos y contratos temporales y favoreciendo la generación de empleo estable y de calidad, y paliar las dificultades de acceso a los recursos financieros al poder negociar condiciones crediticias más favorables o la constitución de fondos mediante la aportación de parte del resultado positivo del ejercicio.*
- 2.6.6 *Dada la reducida dimensión que caracteriza a las Sociedades Laborales cobran especial relevancia la formación de redes de microempresas que permitan a las sociedades participantes trascender de su realidad individual, en las que varias sociedades aúnan sus esfuerzos para beneficiarse de dicho acuerdo de cooperación, de carácter estable y basado en la confianza mutua.*

2.6.7 *Las microempresas que participan en estas redes las valoran positivamente, y son optimistas a la hora de mirar al futuro, apostando por su crecimiento y mayor implantación.*

2.6.8 En los procesos de concentración económica con vinculación patrimonial al menos una de las empresas que participan en la unión pierde su personalidad jurídica. Los procesos de fusión simple o por absorción entre varias Sociedades Laborales, o entre sociedades capitalistas convencionales y Sociedades Laborales pueden dar como resultado una sociedad que puede ser una sociedad capitalista convencional o una Sociedad Laboral en función de sí se cumplen o no los requisitos legales establecidos para esta última, principalmente en términos de composición de la propiedad y del número de trabajadores no socios.

2.6.9 Dentro de las adquisiciones de empresas por los propios empleados, cabe destacar los “leveraged employee buy-out (LEBO)” y los planes de propiedad de acciones para los empleados “employee stock ownership plan (ESOP)”.

3. ESTUDIO ANALÍTICO DE LAS IMPLICACIONES DEL PAGO ÚNICO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPEÑO PARTICULARIZADO PARA LAS SOCIEDADES LABORALES MADRILEÑAS.

3.1 Metodología de selección y descripción de los datos.

3.1.1 *La mayoría de las Sociedades Laborales que se constituyen en la actualidad tienen su origen en la capitalización del desempleo.*

3.1.2 La muestra objeto de estudio está formada por 315 Sociedades Laborales constituidas en la Comunidad de Madrid durante el período comprendido entre los años 2001 y 2003, procediendo los datos económicos y financieros utilizados de los estados contables elaborados al cierre del ejercicio 2004.

3.1.3 *Las Sociedades Laborales madrileñas de la muestra objeto de estudio se caracterizan por su reducida dimensión, siendo en su mayoría microempresas que se constituyen con el número mínimo de trabajadores para cumplir los requisitos establecidos por la ley, y bajo la forma jurídica de Sociedades Laborales limitadas, debido a que el desembolso legal exigido es menor que en el caso de las Sociedades Anónimas Laborales, y se encuadran dentro del sector servicios de consumo. Existe equilibrio entre las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han utilizado la capitalización por desempleo y aquellas sociedades cuyos socios trabajadores no han optado por dicha medida.*

3.1.4 La mayor parte de las variables utilizadas en el análisis son ratios, al ser este tipo de metodología la que se utiliza principalmente en el análisis financiero de la empresa, al proporcionar la adimensionalidad necesaria para evitar los efectos de las unidades de medida.

3.1.5 Las variables explicativas utilizadas en el análisis son las siguientes: este, tamaño empresarial, ratio de solvencia, ratio de liquidez, ratio de rentabilidad, ratio de actividad, ratio de productividad, ratio de endeudamiento y ratio de generación de recursos. Como variable cualitativa se utiliza la capitalización del desempleo.

3.2 Metodología y resultados.

3.2.1 Se trata de determinar, de entre un grupo de variables que describen la situación económica y financiera de una empresa, aquellas que son significativas para describir y caracterizar a las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo de aquellas en las que sus socios trabajadores no han utilizado dicha medida.

3.2.2 Diversos estudios han puesto de manifiesto que los empresarios tienden a asumir un nivel de riesgo moderado. *Tanto los socios trabajadores que han constituido una Sociedad Laboral capitalizando el desempleo, como aquellos que lo han hecho sin hacer uso de dicha medida, son emprendedores que están asumiendo un nivel de riesgo moderado y presentan elevada motivación hacia el éxito. No obstante, el riesgo que asumen los socios trabajadores que utilizan la*

capitalización del desempleo para constituir la Sociedad Laboral es mayor al comprometer los recursos provenientes de la prestación por desempleo.

3.2.3 *Las mayores tasas de paro se encuentran en la zona sur y en la zona este, siendo en estos municipios donde el problema del desempleo es más grave y donde se precisan medidas alternativas para el fomento del autoempleo como vía de salida de la situación de desempleo. Entre dichas medidas se encuentra la capitalización del desempleo para que los parados se puedan incorporar como socios trabajadores de una Sociedad Laboral. El hecho de que ASALMA (Agrupación de Sociedades Laborales de Madrid) cuente con dos centros de apoyo a la intermediación laboral (C.A.I.L) ubicados respectivamente, en los municipios de Getafe y Torrejón de Ardoz, puede favorecer el fomento y la difusión de las bondades del acogimiento a la capitalización del desempleo en las zonas sur y este de la Comunidad de Madrid. Así, los socios trabajadores de las Sociedades Laborales sitas en dichas zonas, disponen de la información suficiente para considerar la prestación del pago único como fórmula atractiva de autoempleo ante la escasez de oferta laboral y el exceso de demanda.*

3.2.4 El análisis discriminante es una técnica estadística de clasificación o segmentación cuya utilidad radica en que, una vez conocidas una serie de características que configuran el perfil de las empresas que componen la muestra a analizar, se pueda establecer su pertenencia a uno de los grupos establecidos previamente. En este caso, las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo y aquellas cuyos socios trabajadores no han optado por dicha medida. Como sólo hay dos grupos de clasificación, se utiliza el análisis discriminante simple, además, se va a utilizar el análisis discriminante descriptivo, dado que se trata de determinar las variables independientes que contribuyen en mayor medida a la diferenciación entre los dos grupos.

- 3.2.5 Las variables independientes han de tener comportamientos distintos en los diferentes grupos establecidos por la variable dependiente. De esta forma, cuanto mayor sea la diferencia de medias en los grupos establecidos por la variable de clasificación y más pequeñas las variabilidades dentro de los mismos, mayor será la importancia de la variable analizada en el modelo.
- 3.2.6 En este trabajo de investigación se va a utilizar el análisis discriminante por pasos, dado que permite introducir el menor número de variables explicativas posibles, de tal forma que se simplifica la función discriminante. El método elegido es de selección hacia delante. Se parte de una función discriminante sin variables y en cada paso se van añadiendo y eliminando variables. La primera variable que se selecciona para formar parte de la función discriminante es la que maximiza la separación entre grupos en función del criterio estadístico establecido. En el paso siguiente se buscaría aquella variable que junto con la ya introducida en el modelo proporcione la mayor discriminación, y así sucesivamente. El proceso finaliza cuando la introducción o eliminación de variables no incremente el poder discriminatorio de la función.
- 3.2.7 En el modelo de regresión logística (LOGIT) el objetivo es estimar la incidencia de las variables explicativas o dependientes sobre la probabilidad de que se presente el suceso objeto de estudio recogido en la variable independiente. Dicho análisis permite completar el análisis discriminante realizado. En este trabajo de investigación se aplica el método por pasos hacia delante donde se parte de un modelo sin variables, sólo con el término constante. La primera variable que se introduce en el modelo es la que tiene el “p-valor” asociado al estadístico de puntuación menor, siempre que dicho valor sea inferior a un determinado valor crítico prefijado. En cada paso habrá que comprobar si la variable cumple el criterio de salida, en cuyo caso se procedería a la eliminación de la variable del modelo. El criterio de salida viene establecido en función del estadístico de razón de verosimilitud o del estadístico de *Wald*, de tal forma que cuando el “p-valor” asociado sea superior a un determinado valor crítico prefijado, la variable se eliminará del modelo. Y así, sucesivamente se irían introduciendo o desechando todas las variables, en función de que cumplan los criterios de entrada y los de no salida, hasta que llegue un momento en el que ninguna de las variables

pendientes de introducir en el modelo cumplan los criterios de entrada y ninguna de las variables del modelo cumplan los criterios de salida.

- 3.2.8 *De la realización, tanto del análisis discriminante, como del modelo de regresión logit, se desprende que las variables “tamaño empresarial”, “ratio de solvencia”, “ratio de actividad” y “ratio de endeudamiento”, no son variables significativas que hayan de tenerse en cuenta para determinar las características que definen a las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo de aquellas cuyos socios trabajadores no han optado por dicha medida.*
- 3.2.9 *Las variables que se consideran significativas que sirven para discriminar entre ambos tipos de Sociedades Laborales en la Comunidad de Madrid son las siguientes: “este”, “ratio de liquidez”, “ratio de gastos de personal por empleado”, “ratio de generación de recursos”, “ratio de rentabilidad” y “ratio de productividad”.*
- 3.2.10 *Los resultados anteriormente expuestos son consecuencia de las distintas políticas de gestión empresarial establecidas por los socios trabajadores, cuyo comportamiento difiere, en función de si han, o no, hecho uso de la capitalización del desempleo, y que está relacionado con el nivel de riesgo asumido. Dicho nivel de riesgo será mayor en el caso de que los socios trabajadores decidan capitalizar el desempleo, dado que, ante un fracaso empresarial de la Sociedad Laboral, los socios trabajadores que no han capitalizado el desempleo irán al paro y cobrarán la prestación por desempleo correspondiente mientras encuentran un nuevo empleo. Por el contrario, los socios trabajadores, que sí hayan capitalizado el desempleo, se quedarán fuera del mercado laboral sin percibir recursos económicos mientras encuentran otro trabajo. Así, los socios trabajadores que capitalizan el desempleo esperan obtener mayores recompensas y son más prudentes en la toma de decisiones para evitar poner en peligro la viabilidad de la empresa.*

- 3.2.11 *La probabilidad de utilización de la capitalización del desempleo es mayor en las Sociedades Laborales que se encuentran ubicadas en la zona este de la Comunidad de Madrid. Circunstancia que puede estar relacionada tanto con la elevada tasa de paro, por lo que el emprendimiento se convierte en una vía de escape del paro, como con la labor de asesoramiento que realiza ASALMA reconocida por los desempleados y empresas de la zona. Dado que, ante el desconocimiento los emprendedores se sienten inseguros y prefieren materializar su iniciativa empresarial optando por otra figura jurídica de la que disponen información más fiable, en lugar de asumir un mayor nivel de riesgo y apostar por la capitalización del desempleo para constituir una Sociedad Laboral.*
- 3.2.12 *Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado la prestación por desempleo presentan mayores ratios de liquidez. El hecho de el peso relativo de la tesorería sobre el activo circulante sea mayor, y el de clientes menor, denota un comportamiento defensivo, que trata de eludir situaciones que puedan comprometer la salud financiera de la empresa, consecuencia del mayor nivel de riesgo que asumen estos socios trabajadores. Por otra parte, en estas Sociedades Laborales la financiación se basa fundamentalmente en los recursos propios y en la financiación a corto plazo, debido a que los socios trabajadores que gestionan la empresa, como consecuencia del mayor nivel de riesgo asumido, prefieren optar por políticas de financiación más conservadoras.*
- 3.2.13 *Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han optado por capitalizar el desempleo presentan ratios de gastos de personal por empleado más elevados. Estos socios trabajadores provienen, en la mayoría de los casos, de una situación de desempleo, y utilizan la medida de la prestación del pago único como vía para salir del paro y reincorporarse al mercado laboral. Tanto la experiencia laboral previa, normalmente en el mismo sector en el que inician la actividad empresarial, como el mayor riesgo asumido, harán que el nuevo socio trabajador tenga mayores expectativas salariales al incorporarse a la nueva sociedad. Bajo este marco de referencia, dada su doble condición de socios y trabajadores, pueden optar por anticipar la distribución del resultado como medida de retribución al socio trabajador vía incremento salarial.*

- 3.2.14 *Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación por desempleo en pago único tienen menores ratios de generación de recursos. Ello es debido al hecho de que los gastos de personal son mayores, unido al menor peso relativo del activo fijo en la estructura económica total, y al mayor peso de la financiación a corto plazo.*
- 3.2.15 *Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo tienen menores ratios de rentabilidad. Hay que recordar que el ratio utilizado en el análisis era el inverso del original, por tanto, dichas sociedades presentan mayores valores con respecto al ratio definido inicialmente sin aplicarle transformación alguna. Dicho resultado es consecuencia del menor resultado de explotación, debido al mayor volumen de gastos de personal, y del volumen total de activos, en relación con los valores presentados por las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores no han capitalizado el desempleo. Siendo el efecto de la variable total de activos superior al del resultado de explotación.*
- 3.2.16 *Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación por desempleo en pago único tienen mayores ratios de productividad. Hay que recordar que el ratio utilizado en el análisis era el inverso del original, por tanto, dichas sociedades presentan menores valores con respecto al ratio definido inicialmente sin aplicarle transformación alguna. El hecho de que estas sociedades tengan mayor volumen de gastos de personal para compensar el mayor nivel de riesgo asumido, hace que la productividad sea menor.*
- 3.2.17 *Sugerencias de mejora de la gestión empresarial:*
- a) *Existe la necesidad de difundir la información relativa a las características de la figura de las Sociedades Laborales por toda la Comunidad de Madrid para que los futuros emprendedores puedan acceder a ella con facilidad y que su desconocimiento o inseguridad de la información recibida no sean los motivos por los que algunas iniciativas empresariales no se materialicen bajo esta fórmula jurídica.*

- b) *Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo podrían aplicar políticas comerciales menos conservadoras.*
- c) *Debido al mayor nivel de tesorería que presentan las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo, podrían buscar asesoramiento para colocar el exceso sobre la tesorería operativa y realizar inversiones financieras a largo plazo que les permitan obtener una rentabilidad adicional, o acometer nuevas inversiones en activo fijo que les permitan su crecimiento.*
- d) *Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han capitalizado el desempleo tienen menor dimensión empresarial. Por lo que, se evidencia la necesidad de realizar nuevas inversiones y crecer para no perder competitividad en el mercado.*
- e) *Las Sociedades Laborales cuyos socios trabajadores han percibido la prestación del desempleo en pago único se financian fundamentalmente con recursos propios y recursos financieros a corto plazo, por lo que deberían sustituir parte de la financiación a corto plazo por deudas a largo plazo. Resultando fundamental que las entidades bancarias les oferten instrumentos financiación que se adapte a sus necesidades.*
- f) *La utilización de la política de anticipación de la distribución del resultado vía incremento salarial de los socios trabajadores, ha de hacerse con cautela, buscando el equilibrio entre el aprovechamiento de las ventajas fiscales derivadas de su utilización y la necesaria supervivencia de la empresa, debiéndose destinar fondos a reservas o realizar nuevas aportaciones por parte de los socios, en caso de desequilibrio de la estructura financiera.*
- g) *El hecho de que la Sociedad Laboral utilice la política de beneficio cero puede perjudicar su acceso al mercado crediticio al empeorar los ratios económico – financieros que constituyen el punto de referencia para determinar su concesión. Esta medida puede hacer que la imagen que la empresa muestra al mercado sea la de una empresa que no es capaz de generar resultados*

positivos, cuando la realidad no es esa sino que se ha anticipado su distribución.

4.1. Propuestas de actuación.

- Apoyo por parte del Estado al mantenimiento de la capitalización del desempleo dada la importancia creciente que supone en términos de generación de empleo su utilización, posibilitando la reinserción al mercado laboral de las personas que han perdido su empleo previo.
- Reforzar los servicios de asesoramiento en materia de la capitalización del desempleo, tanto desde el punto de vista de divulgación informativa, en el que se están haciendo esfuerzos importantes mediante la difusión en línea de las resoluciones más habituales planteadas por los beneficiarios potenciales, como desde la perspectiva práctica. En la actualidad, los organismos oficiales adolecen de información precisa, por ejemplo, en el ámbito fiscal, existiendo cierto vacío legal, que debería ser subsanado y aclarado convenientemente.
- Necesidad de adaptación de la legislación que regula las Sociedades Laborales para adecuarse a las nuevas demandas sociales. Permittedose la creación de Sociedades Laborales únicamente con dos socios, posibilidad que ofrecen la Sociedad Limitada Nueva Empresa y la Ley de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura.
- Difusión del conocimiento de la figura jurídica de las Sociedades Laborales entre los trabajadores de los distintos organismos implicados en el asesoramiento a emprendedores, así como de las direcciones de los organismos especializados. El objetivo es evitar que no se materialicen nuevas iniciativas emprendedoras bajo esta forma jurídica, simplemente por desconocimiento o falta de seguridad de la información recibida. En este aspecto, las asociaciones representativas representan un papel clave.

- Las organizaciones representativas han de divulgar entre los potenciales asociados, las bondades e importancia del asociacionismo, como vía de acceso a servicios de asesoramiento, formación, acceso a recursos y representación necesarios para conseguir la mejorar competitiva necesaria para sobrevivir en el mercado.
- Dada la participación de los socios trabajadores en el proceso de toma de decisiones de la sociedad, resulta fundamental la formación y el reciclaje, donde las tecnologías de la información desempeñan un papel primordial, de cara a mejorar los niveles de innovación y competitividad.
- Necesidad de adecuación de los instrumentos financieros ofertados por las entidades de crédito a las características particulares de estas empresas, y a las de las microempresas en general.
- Fomentar las bondades de la formación de las redes de microempresas, como fórmula flexible y abierta que permite la adaptación de sus miembros a los cambios del mercado, así como obtener el tamaño adecuado para sobrevivir en un mercado competitivo, mejorar los sistemas de distribución y comercialización, acceder a recursos, y conseguir la deslocalización de los resultados obtenidos.

4.2. Futuras líneas de investigación.

El presente trabajo de investigación pretende sentar las bases de partida que permitan el desarrollo de futuras líneas de investigación, entre las que se encuentran:

- El desarrollo de una metodología basada en la utilización de la técnica de los árboles de decisión, y de la Teoría de Opciones, en concreto de la opción de diferimiento, que contribuya a facilitar al beneficiario potencial la toma de la decisión óptima ante la disyuntiva entre optar o no por la capitalización del desempleo.

- El estudio de las bondades y punto débiles de la participación financiera de los trabajadores en las empresas en las que trabajan. Prestando especial atención, al interés que puede suscitar la forma jurídica de la Sociedad Laboral en el resto de Estados Miembros, al ser propuesta por la Unión Europea como modelo a seguir.
- Estudio pormenorizado de la viabilidad de adopción de esta forma jurídica por parte de otros Estados Miembros.
- Estudio de los factores que influyen en la creación y supervivencia de las Sociedades Laborales.
- El análisis de la formación y desarrollo de redes de microempresas en las que participen Sociedades Laborales, así como de las implicaciones y resultados obtenidos por las empresas participantes.

5. ANEXOS

Anexo I

Equivalencia entre la clasificación sectorial de las Bolsas y Mercados de Valores y la clasificación del CNAE a 2 dígitos

Clasificación sectorial de las Bolsas y Mercados de Valores	Descripción de las Actividades	Número de Sociedades Laborales	Clasificación del CNAE a 2 dígitos
1. Petróleo y energía	Exploración, extracción, producción y refino de petróleo y de sus productos derivados; producción, comercialización y distribución de gas y/o electricidad, provisión de agua a los consumidores finales.	0	11, 23, 40, 41, 90, 10
2. Materiales básicos, industria y construcción	Extracción y/o tratamiento de minerales, metales y su transformación, fabricación y montaje de bienes de equipo, construcción y materiales de construcción, industria química, ingeniería y actividades aeroespaciales.	91	14, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 45, 33
3. Bienes de Consumo	Producción y comercialización de productos alimenticios, actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, producción de bebidas; fabricación, distribución y venta de productos textiles, vestidos, calzado, papel, automóvil y la fabricación de medicamentos.	28	1, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 34, 35, 36, 37
4. Servicios de Consumo	Actividades de ocio, turismo, hostelería, restauración, actividades de comercio, medios de comunicación y publicidad, transporte y distribución, autopistas y aparcamientos y otros servicios de consumo.	226	50, 51, 52, 55, 60, 61, 62, 63, 64, 71, 74, 80, 85, 92, 93
5. Servicios financieros e inmobiliarias	Actividad bancaria, seguros, reaseguros, sociedades de inversión mobiliaria, sicav y promoción inmobiliaria.	8	65, 67, 70
6. Tecnología y Telecomunicaciones	Actividades de telecomunicaciones como telefonía, redes e infraestructura de comunicaciones, actividades de electrónica, software y hardware.	21	30, 32, 72, 73

Fuente: MATEOS DE CABO, R; ESCOT MANGAS, L y GIMENO NOGUÉS, R. Análisis de la presencia de la mujer en los Consejos..., *opus cit.*

Anexo II

Distribución de los municipios de la Comunidad de Madrid por zonas geográficas

Zonas	Municipios
Centro	Madrid
Norte	Acebeda (La), Alameda del Valle, Alcobendas, Alpedrete, Atazar (El), Becerril de la Sierra, Berrueco (El), Berzosa del Lozoya, Boalo (El), Braojos, Buitrago del Lozoya, Bustarviejo, Cabanillas de la Sierra, Cabrera (La), Canencia, Cercedilla, Cervera de Buitrago, Collado Mediano, Collado Villalba, Colmenar Viejo, Fuente el Saz de Jarama, Garganta de los Montes, Gargantilla del Lozoya y Pinilla de Buitrago, Gascones, Guadalix de la Sierra, Hiruela (La), Horcajo de la Sierra, Horcajuelo de la Sierra, Hoyo de Manzanares, Lozoya, Lozoyuela-Navas-Sieteiglesias, Madarcos, Manzanares el Real, Miraflores de la Sierra, Molar (El), Molinos (Los), Montejo de la Sierra, Moralarzarzal, Navacerrada, Navalafuente, Navarredonda y San Mamés, Patones, Pedrezuela, Pinilla del Valle, Piñuecar-Gandullas, Prádena del Rincón, Puebla de la Sierra, Puentes Viejas, Rascafría, Redueña, Robledillo de la Jara, Robregordo, San Agustín del Guadalix, San Sebastián de los Reyes, Serna del Monte (La), Serranillos del Valle, Somosierra, Soto del Real, Talamanca de Jarama, Torrelaguna, Torremocha de Jarama, Tres Cantos, Valdemanco, Valdepiélagos, Valdetorres de Jarama, Vellón (El), Venturada, Villavieja del Lozoya.
Sur	Alamo (El), Alcorcón, Aranjuez, Arganda del Rey, Arroyomolinos, Batres, Belmonte de Tajo, Brea de Tajo, Carabaña, Casarrubuelos, Chinchón, Ciempozuelos, Colmenar de Oreja, Cubas de la Sagra, Estremera, Fuenlabrada, Fuentidueña de Tajo, Getafe, Griñón, Humanes de Madrid, Leganés, Moraleja de En medio, Morata de Tajuña, Móstoles, Navalcarnero, Parla, Perales de Tajuña, Pinto, Rivas-Vaciamadrid, San Martín de la Vega, Tielmes, Titulcia, Torrejón de Velasco, Torrejón de la Calzada, Valdaracete, Valdelaguna, Velilla de San Antonio, Villaconejos, Villamanrique de Tajo, Villarejo de Salvanes.

Este	Ajalvir, Alcalá de Henares, Algete, Ambite, Anchuelo, Camarma de Esteruelas, Campo Real, Cobeña, Corpa, Coslada, Daganzo de Arriba, Fresno de Torote, Loeches, Meco, Mejorada del Campo, Nuevo Baztán, Olmeda de las Fuentes, Orusco de Tajuña, Paracuellos de Jarama, Pezuela de las Torres, Pozuelo del Rey, Ribatejada, San Fernando de Henares, Santorcaz, Santos de la Humosa (Los), Torrejón de Ardoz, Torres de la Alameda, Valdeavero, Valdeolmos-Alalpardo, Valdilecha, Valverde de Alcalá, Villalbilla y Villar del Olmo.
Oeste	Aldea del Fresno, Boadilla del Monte, Brunete, Cadalso de los Vidrios, Cenicientos, Chapinería, Colmenar del Arroyo, Colmenarejo, Escorial (El), Fresnedillas de la Oliva, Galapagar, Guadarrama, Majadahonda, Navalagamella, Navas del Rey, Pelayos de la Presa, Pozuelo de Alarcón, Quijorna, Robledo de Chavela, Rozas de Madrid (Las), Rozas de Puerto Real, San Lorenzo de El Escorial, San Martín de Valdeiglesias, Santa María de la Alameda, Sevilla la Nueva, Torrelodones, Valdemaqueda, Valdemorillo, Villa del Prado, Villamanta, Villamantilla, Villanueva de Perales, Villanueva de la Cañada, Villanueva del Pardillo, Villaviciosa de Odón, Zarzalejo.

Fuente: Elaboración propia.

6. BIBLIOGRAFIA

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA).

Memoria anual de 2006.

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). Estudio sobre caracterización de emprendedores/as que constituyen una Sociedad Laboral en la comunidad de Madrid. *ASALMA*, 2006.

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). La Financiación en las Sociedades Laborales. *ASALMA*, nº 18, octubre, 2006, p. 6.

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA).

Reforma de la Ley 4/1997. *ASALMA*, nº 13, marzo, 2005, p. 22 – 23.

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA).

Memoria anual de 2004, 67 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <http://www.asalma.org/memoria_asalma_2004.pdf>

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA).

Memoria anual de 2003, 59 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet* <http://www.asalma.org/memoria_Asalma_2003.pdf>

AGUIAR DÍAZ, I, RUIZ MALLORQUÍ, M^a.V y SANTANA MARTÍN, D.J. Análisis de los factores determinantes de la rentabilidad empresarial. Una propuesta metodológica. *Actualidad Financiera*, nº 4, abril, 2000. p. 3-15.

AGUIAR DÍAZ, I; RUIZ MALLORQUÍ, M.V y SANTANA MARTÍN, D.J. La incidencia de la fiscalidad en la decisión de dividendos de la empresa. *Actualidad Financiera*, nº 12, 1998, p. 33 – 46.

AGUT GARCÍA, Carmen. La participación de los trabajadores en la propiedad de la empresa en España, 31 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 8 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.csmb.unimo.it/index/other/Carmen.pdf>>.

ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONA (ACI). Los principios cooperativos del siglo XXI. *CIRIEC-España*, nº 19, octubre, 1995, p. 38-39.

ALMIÑANA DÍAZ, E y POZUELO CAMPILLO, J. Sociedades Laborales y Cooperativas de Trabajo Asociado. *Partida Doble*. VIII (92), 1998, p. 68 – 75.

ALONSO SÁNCHEZ, F y MARQUÉS SEVILLANO, M. M. Un indicador del coste de la financiación de las sociedades no financieras españolas. *Boletín Económico del Banco de España*, diciembre, 2006, p. 43-50. [En línea]. [Fecha de consulta: 21 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://0-www.bde.es/cisne.sim.ucm.es/informes/be/boleco/dic2006/art3.pdf>>.

ÁLVAREZ ALCOLEA, M. Participación del trabajador en la empresa y Constitución. En: *El Trabajo y la Constitución*. Zaragoza: Instituto Universitario de Relaciones Laborales, 1982.

ALVAREZ PÉREZ, M^a. B; ARBESÚ LÓPEZ, P y FÉ CANTÓ, C. Las cooperativas en el marco de la teoría de la agencia. *CIIREC-España*, nº 34, abril, 2000, p. 169-188.

AMEMIYA, T. Qualitative Response Models: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 19, 4, 1981, p. 481-536.

AMIT, R.; MUELLER, E.; COCKBURN, I. Oportunity costs and entrepreneurial activity. *Journal of Business Venturing*, nº 10, 1995, p. 95-106.

AMNISTIA INTERNACIONAL, ECONOMISTAS SIN FRONTERAS, INTERMON- OXFAM y SETEM. Empresas más responsables para una Europa más justa. *Boletín ICE Económico: Información Comercial Española*, nº 2728, mayo, 2002, p. 41 – 43. [En línea]. [Fecha de consulta: 17 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/bice/2728/BICE27280301.PDF>>

- ANDRÉS NAVARRETE, J.M. Asociación Aragonesa de Sociedades Laborales (ASES). Las empresas laborales: evolución histórica y perspectivas en España y Aragón. En: ARGUDO, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963 – 2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2003, p. 457 – 471.
- ANDREU, R ; RICART, J. E y VALOR, J. *Estrategia y sistemas de información*. 2ª edición. Madrid: Editorial McGraw-Hill, Serie McGraw-Hill de Management, 1996.
- ARAGONÉS GONZÁLEZ, J.R; GÓMEZ APARICIO, A.P y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Estudio de la capitalización del desempleo como vía para la creación de empleo en empresas de participación. En: *Actas del VII Congreso Nacional y III Congreso Hispano-Francés de la Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM)*. Tomo I, junio, 1993.
- ARCHEL DOMENCH, P. Las memorias de sostenibilidad de la Global Reporting Initiative (GRI). *Partida Doble*, nº 153, marzo, 2004, p. 48 – 59.
- ARGUDO PÉRIZ, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963 – 2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2003.
- ARRANZ MUÑOZ, J.M y GARCÍA SERRANO, C. ¿Qué ha sucedido con la estabilidad del empleo en España?: Un análisis desagregado con datos de la EPA: 1987 – 2003. *Instituto de Estudios Fiscales*. Papeles de Trabajo, nº 4, 2004, p. 1-79.
- ASESORÍA Y SERVICIOS EMPRESARIALES, S. A (AYSE). Observatorio de Nuevos Proyectos de Igualdad de Oportunidades. CRIO (Creación de Empresas e Igualdad de Oportunidades). *Agrupación de Desarrollo “Desarrollo Territorial Compartido”*. Boletín nº 1, 2006.

- ASHTA, A; DÍAZ BRETONES, F y TOLLE, L. Selecting Restructuring Strategies for Sick Companies: Incorporating the Decision-Making element. *Cahier du CEREN*, nº 12, 2005, p. 16- 30.
- ATKINSON, J. W. Motivational Determinants of Risk Taking Behaviour. *Psychological Review*, nº 64, vol. 6, 1957.
- AUSÍN GÓMEZ, J. M. (Director). *Libro Blanco de las Sociedades Cooperativas y Laborales de Extremadura*. Extremadura: Consejería de Trabajo, Fundecyt y Universidad de Extremadura, 2002.
- BALBOA RAMÓN, M; MARTÍ PELLÓN, J y ZIELING, N. Does venture capital really improve portfolio companies' growth? Evidence from growth companies in Continental Europe. Documentos de trabajo en finanzas de empresas, nº 1, 2006, p. 1-25. [En línea]. [Fecha de consulta: 1 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/info/jmas/finemp/dt/0601.pdf>>
- BALLESTEROS PAREJA, E. *Economía social y empresas cooperativas*. Madrid: Editorial Aranzadi, 1990.
- BAREA TEJEIRO, J. Constitución y nueva Economía Social. *CIRIEC – España*, nº 47, 2003, p. 137 – 148.
- BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J.L. (Dres). *Informe de síntesis sobre la Economía Social en España en el año 2000*. Valencia: CIRIEC-España, 2000.
- BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J. L (directores). *Informe sobre la situación de las cooperativas y las Sociedades Laborales en España*. Valencia: INFES, 1996.
- BAREA TEJEIRO, J Y MONZÓN CAMPOS, J.L. La Economía social en España. En: MONZÓN CAMPOS, J. L y DEFOURNY, J. *Economía Social. Entre economía capitalista y economía pública*. CIRIEC-España, 1992, p. 131-156.

- BAREA TEJEIRO, J y MONZÓN CAMPOS, J. L. (Directores). *Libro Blanco de la Economía Social en España*. Madrid: Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.
- BEL DURÁN, P. *Las cooperativas agrarias en España: Análisis de los flujos financieros y de la concentración empresarial*. Valencia: CIRIEC-España, 1997.
- BEL DURÁN, P y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La financiación propia y ajena de las sociedades cooperativas. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 101-130.
- BELTRÁN SÁNCHEZ, E y ORDUÑA MORENO, F. J. (Directores). *Curso de Derecho Privado*. 9ª edición. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2006.
- BEN-NER, A. The life cycle of worker-owned firms in market economies. A theoretical analysis. *Journal of Economic Behaviour & Organization*, vol. 10, nº 3, octubre, 1988, p. 287-313.
- BENAVIDES ESPINOSA, Mª.M; SÁNCHEZ GARCÍA, Mª.I y LUNA AROCAS, R. El proceso de aprendizaje para los emprendedores en la situación actual: Un análisis cualitativo en el ámbito universitario. *CEPADE*, nº 30, 2004, p. 34 – 48.
- BENAVIDES VELASCO, C .A. *Tecnología, innovación y empresa*. Madrid: Editorial Pirámide, 1998.
- BIGNÉ ALCANÍZ, E; CHUMPITAZ, R; ANDREU SIMÓ, L y SWAN, V. Percepción de la responsabilidad social corporativa: un análisis cross – cultural. *Universia Business Review*, nº 5, primer trimestre, 2005, p. 14 – 27.
- BLANCO RAMOS, F y FERRANDO BOLADO, M. Dirección Financiera de la Empresa. Inversiones. Madrid: *Editorial Pirámide*, 1996.

- BLÁZQUEZ SANTANA, F; DORTA VELÁZQUEZ, J.A y VERONA MARTEL, M^a
C. Concepto, perspectivas y medida del crecimiento empresarial. *Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)*. 19 (31), enero – junio, 2006, p. 165 – 195. [En línea]. [Fecha de consulta: 29 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n31/v19n31a07.pdf>>
- BOEDO VILABELLA, L y CALVO SILVOSA, A. R. Un modelo de síntesis de los factores que determinan la estructura de capital óptima de las PYMES. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 6, nº 1, 1997, p. 107 – 124.
- BOLETÍN ECONÓMICO DEL BANCO DE ESPAÑA, noviembre, 2006, 185 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 5 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.bde.es/informes/be/boleco/2006/be0611.pdf>>.
- BONIN, J. P y PUTTERMAN, L. *Economics of Cooperation and the Labor-Managed Economy*. Routledge, 1987.
- BOSTON CONSULTING GROUP. *Shareholder Value Metrics*. Boston: Boston Consulting Group, 1996.
- BRALVER, C; HARSH, B y SCHWARTZ, N. El complejo papel del director financiero actual. *Harvard Deusto. Finanzas y Contabilidad*, nº 74, noviembre – diciembre, 2006, p. 4 – 14.
- BREALEY, R. A; MYERS, S. C y MARCUS, A. J. *Fundamentos de Finanzas Corporativas*. Traducción y revisión técnica al castellano: PALOMO ZURDO, R; ITURRIOZ DEL CAMPO, J; MATEU GORDÓN, J. L y MARTÍN LÓPEZ, S. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 5ª ed, 2007.
- BRUQUE CÁMARA, S; HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a. J y VARGAS SÁNCHEZ, A. A. Determinantes del valor competitivo de las tecnologías de la información. Una aplicación al sector de distribución farmacéutica. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*. Vol. 12, nº 4, 2003, p. 101 – 124.

BRUQUE CÁMARA, S; HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a. J; VARGAS SÁNCHEZ, A y MOYANO FUENTES, J. ¿Son más competitivas las sociedades cooperativas?: un análisis en el sector de la distribución farmacéutica. *CIRIEC-España*, nº 42, 2002, p. 131-158.

BRUQUE CÁMARA, S; VARGAS SÁNCHEZ, A y HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a, J. La web como herramienta de negocio. Aplicación al sector oleícola español. *Dirección y Organización*, nº 26, septiembre, 2001, p. 169 – 183. Disponible en *Internet*: <http://www.uhu.es/alfonso_vargas/archivos/LA%20WEB%20COMO%20HERRAMIENTA%20DE%20NEGOCIO.pdf>

BUENDÍA MARTÍNEZ, I. La participación democrática: ¿un valor en extinción en las sociedades cooperativas?, *CIRIEC-España*, nº 34, abril, 2000, p. 7 – 22.

BUENDÍA MARTÍNEZ, M. I y GARCÍA ALONSO, J.V (coord.). *Cooperativismo y desarrollo local*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces y Fundación Luis Vives, 2003.

CABALEIRO CASAL, M^a. J. *La intercooperación de las sociedades cooperativas. Su aplicación en el desarrollo integral de la Comunidad Autónoma de Galicia*. Galicia: Consellería de Asuntos Sociales, Emprego e Relacións Laborais. Dirección Xeral de Relacións Laborais, 2004.

CABALEIRO CASAL, M^a.J. Redes de empresas: propuesta de crecimiento externo para las sociedades cooperativas. *REVE스코*, nº 74, 2001, p. 7-22. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/74.impreso.pdf>>

- CAHILL, N. Profit Sharing, Employee Share Ownership and Gainsharing: What can they Achieve?. *NESC (National Economic and Social Council). Research Series Paper*, nº 4, mayo 2000, 49 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 16 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<http://www.taoiseach.gov.ie/attached_files/Pdf%20files/NESCResearchSeries4.pdf.
- CALVO ORTEGA, R. *Fiscalidad de las entidades de economía social: cooperativas, mutuas, Sociedades Laborales, fundaciones, asociaciones de utilidad pública, centros especiales de empleo, empresas de inserción social*. Madrid: Civitas, 2005.
- CÁMARAS DE COMERCIO. Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico, 24 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.factoriaempresas.org/Documentos/Nuevos%20Yacimientos%20de%20Empleo%20CAMARA%20COMERCIO.pdf>>
- CÁMARAS DE COMERCIO. Rentabilidad Empresarial. Propuesta práctica de Análisis y Evaluación. *Servicio de Estudios*, 2004, 111 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/rentabilidad/rentab_emp.pdf>
- CÁMARAS. Instrumentos de apoyo a empresas jóvenes. Uso y valoración. *Servicio de Estudios. Cámaras de Comercio, industria y navegación de España*, 150 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 5 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/Instrumentos_apoyo/Instrumentos_apoyo.pdf>
- CÁMARAS. FUNDACIÓN INCYDE. La creación de empresas en España. Análisis por Regiones y Sectores. *Servicio de Estudios. Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España y fundación INCYDE*, 2001, 219 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 28 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:
<https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/crea_emp/creacion.pdf.

CAMPBELL, C.A. A decision theory model for entrepreneurial acts. *Entrepreneurship. Theory and Practice, Fall*, 1992, p. 21-27.

CAMPO RUIZ, J. M. La participación en las empresas como herramienta de gestión: Revisión de la literatura científica. *13 th Conference of the International Association for the Economics of Participation (IAFEP)* “Expanding Democratic Firms, Broadening Economic Democracy”. Mondragon University, 13-15 julio 2006, 22 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 28 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eteo.mondragon.edu/IAFEP/IAFEP2006/Campo.pdf>>.

CANO LÓPEZ, A. El fenómeno de las uniones de empresas en el ámbito de la Economía Social: los grupos de Sociedades Laborales. En: NAVARRO SALINAS, A. (Ed.). *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje a Fernando Sánchez Calero*, vol. V, Madrid: McGraw-Hill, 2002, p. 5229 y ss.

CANO LÓPEZ, A. Las redes de Sociedades Laborales. Un modelo de vinculación entre empresas de economía social en el marco de la cooperación empresarial. *CIRIEC – España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 81 – 99.

CANO LÓPEZ, A. *Teoría Jurídica de la Economía Social. La Sociedad Laboral: una forma jurídica de empresa de economía social*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2002.

CANO LÓPEZ, A. Reflexiones acerca de un “nuevo” instrumento societario: la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales. *Revista de Derecho de Sociedades*, 1997, p. 194-213.

CAÑAL RUIZ, J. M y RUBIO DE MEDINA, M. D. El pago único de la prestación por desempleo: régimen jurídico y novedades introducidas por la Ley 45/2002. *Temas Laborales*, 2003, nº 68, p. 105-122.

CARBO VALVERDE, S. (Dir.). *Libro Blanco del Microcrédito*. Fundación de las Cajas de Ahorros (FUNCAS), 2005.

CELAYA ULIBARRI, M. *Acceso de las cooperativas al mercado de capitales*. Bilbao: Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social, 1995.

CEPES. Confederación Empresarial Española de la Economía Social. Anuario de la Economía Social 2004, publicado 2005, 142 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://www.cepes.es/docs/ANUARIO_CEPES_2004_Esp_Ing.pdf>

CHATTERJEE, S; HADI, A.S y PRICE, B. *Regression analysis by example*. New York: Wiley series in Probability and Statistics, John Wiley & Sons, 2000.

CHAVES ÁVILA, R. Grupos empresariales de la economía social: un análisis desde la experiencia española. En: BAREA, J; JULIÁ, J. F y MONZÓN, J.L. (Directores). *Grupos empresariales de la economía social en España*. Valencia: CIRIEC-España, 1999.

CHAVES ÁVILA, R. La economía social como enfoque metodológico, como objeto de estudio y como disciplina científica. *CIRIEC-España*, nº 33, 1999, p. 115 – 140.

CHAVES ÁVILA, R y MONZÓN CAMPOS, J.L. La economía social y el empleo. En: VVAA. *El Tercer Sector y la Economía Social*. Escuela Libre Editorial, Madrid, 2003, p. 69 – 80.

COLEGIO DE REGISTRADORES. Estadísticas Mercantiles 2006, año de publicación 2007, 116 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 20 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<https://www.registradores.org/Estadistica/2006/Estadistica%20Mercantil%202006.pdf>>

COLL SERRANO, V y CUÑAR GIMÉNEZ, R. Análisis de los factores que influyen en el proceso de creación de una Sociedad Cooperativa de Trabajo Asociado. *REVECO*, nº 88, primer cuatrimestre 2006, p. 128 - 161. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/info/revesco/txt/35.pdf>>

COMISIÓN EUROPEA. DIRECCIÓN GENERAL EMPRESA. Las opciones sobre acciones para trabajadores. El entorno jurídico y administrativo de las opciones sobre acciones para trabajadores en la UE, junio, 2003, 80 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/stock_options/final_report_stock_es.pdf>.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Report of the High Level of independent experts, on cross-border obstacles to financial participation of employees for companies having a transnational dimension. Brussels, 18/12/2003, 95 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2006]. Disponible en:
<http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/cross_border_obstacles_report_2003_en.pdf>

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Opinion of the European Economic and Social Committee on the Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on a framework for the promotion of employee financial participation. Brussels, 26/02/2003, 10 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<http://eescopinions.esc.eu.int/viewdoc.aspx?doc=%5C%5Cesppub1%5Cesp_public%5Cces%5Csoc%5Csoc115%5Cen%5Cces284-2003_ac_en.doc>.

COMMISSION OF EUROPEAN COMMUNITIES. The Pepper Report. Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the Member States of the European Community. *Directorate-General Employment, Industrial Relations and Social Affairs*, 1991, 233 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 17 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/participationatwork/pepper1.pdf>>.

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

(CEPYME). Informe sobre la estructura empresarial española. Madrid: marzo, 2007, 39 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cepyme.es/docu/DIRCE%202006.pdf>>.

CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO. La empresa en España.

Servicio de Estudios, 2006, 44 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 5 de abril].

Disponible en *Internet*:

<https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/empresa/empresa06.pdf>

CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO. *Espíritu empresarial en*

España, Europa y Estados Unidos. Servicio de Estudios, marzo, 2005, 10 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:

<https://www.camaras.org/publicado/estudios/pdf/otras_pub/esp_emp05.pdf>

COOPER, A.; WOO, C.; DUNKELBERG, W. Entrepreneurship and the initial size of firms. *Journal of Business Venturing*, nº 4, 1989, p. 317-332.

CORDOBÉS MANDUEAÑO, M y PANIAGUA ZURERA, M. La armonización del régimen sustantivo del capital social cooperativo con las normas internacionales de contabilidad. *XI Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa*. Santiago de Compostela, 25-27 de octubre de 2006. Publicado en disco compacto.

CORIAT, B. Employee participation and organisational change in European firms.

Evidence from a comparative overview of ten EU countries, 2002, 34 p. [En línea].

[Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://ebiz.bm.nsysu.edu.tw/2007/jack/%B0%D1%A6%D2%A4%E5%C4m/Participation%20management/participation%20and%20organization%20change%20in%20EUROPE.pdf>>.

COX, J y RUBINSTEIN, M. *Options Markets*. Englewood Cliffs (NJ): Prentice Hall, 1985.

COX, J; ROSS, S y RUBINSTEIN, M. Options pricing: a simplified approach. *Journal of Financial Economics*, nº 7, 1979, p. 229-263.

CUERVO GARCÍA, A. Rentabilidad y Creación de Valor en la Empresa. Barcelona: *Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras*, 1991.

CUERVO GARCÍA, A (Director) y VÁZQUEZ ORDÁS, C. J. *Introducción a la Administración de Empresas*. 5ª edición. Madrid: Editorial Civitas, 2004.

CUERVO GARCÍA, A. Las Corporaciones Industriales y Financieras, *Revista de Economía*, nº 9, 1991, p. 24 – 32.

CUESTA GONZÁLEZ, M. El porqué de la responsabilidad social corporativa. *Boletín ICE Económico. Información Comercial Española*, agosto – septiembre, 2004, p. 45 – 58.

CUESTA GONZÁLEZ, M y VALOR MARTÍNEZ, C. Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín ICE Económico*, nº 2755, enero, 2003, p. 7-19.

CUESTA GONZÁLEZ, M; VALOR MARTÍNEZ, C y KREISLER MERINO, I. Promoción institucional de la Responsabilidad Social Corporativa: iniciativas internacionales y nacionales. *Boletín ICE Económico. Información Comercial Española*, septiembre, 2003, p. 9 -20. [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.revistasice.com/estudios/Documen/bice/2779/BICE27790201.PDF>>

CUETO IGLESIAS, B y TABOADA GONZÁLEZ, I. Un análisis comparativo de los programas de fomento del empleo autónomo en España. *Boletín Económico de ICE*, nº 2819, del 11 al 17 de octubre de 2004. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/bice/2819/BICE28190201.PDF>>

CRUZ VILLALÓN, J; DEL REY GUANTER, S; MAROTO ACÍN, J.A; SAEZ LARA, C y VALDES DEL-RE, F (Coordinador). Un Estatuto para la promoción y tutela del trabajador autónomo. *Informe de la Comisión de Expertos, designada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para la elaboración de un Estatuto del Trabajador Autónomo*. Octubre 2005, 209 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 29 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200510/est_autonomo.pdf>

DAS, T.K y TENG, B.S. Instabilities of strategic alliances: an internal tensions perspective. *Organization Science*. Vol.11, nº 1, 2000, p. 77-101.

DAVIDSON, R y MACKINNON, J.G. *Econometric Theory and Methods*. New York: Ed. Oxford University Press, 2004.

DE CASTRO SANZ, M. La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa. *CIRIEC-España*, nº 53, noviembre 2005, p. 29 – 52.

DELGADO MORO, J.J y SAN JOSÉ CABEZUDO, R. Diversificación y reparto de dividendos en la empresa española: un análisis de agencia. *Actualidad Financiera*, nº 9, septiembre, 2001, p. 25 – 37.

DÍAZ BRETONES, F. Actitudes, motivación y creación de empresas: El caso de los emprendedores en sistema cooperativo. *REVESCO*, nº 84, 2004, p. 37 – 52.
Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/84.impreso.pdf>>

DÍAZ BRETONES, F y RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A. Locus of control nAch and Values of Community Entrepreneurs. *Social Behaviour and Personality*, 31, nº 8, 2003, p. 739 – 747.

DÍAZ BRETONES, F. Desempleo y cooperativismo. *CIRIEC-España*, nº 35, 2000, p. 161 – 176.

DIAZ BRETONES, F. Dimensiones psicosociales de los emprendedores empresariales:

Los cooperativistas de trabajo asociado en Andalucía. Tesis Doctoral. Director:

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, A. Universidad de Granada, 1998. [En línea]. [Fecha

de consulta: 3 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://hera.ugr.es/tesisugr/1542344x.pdf>>

DIEZ DE CASTRO, L. T y LÓPEZ PASCUAL, J. *Dirección Financiera. Planificación, gestión y control*. Madrid: Editorial Prentice Hall, 2001.

DIEZ DE CASTRO, J; REDONDO LÓPEZ, C; BARRERIO FERNÁNDEZ, B y LÓPEZ CABARCOS, M^a A. *Administración de empresas. Dirigir en la sociedad del conocimiento*. Madrid: Editorial Pirámide, 2002.

DE NIEVES NIETO, N. *Cooperativas de Trabajo Asociado: Aspectos Jurídico-Laborales*. Madrid: Consejo Económico Social, 2005.

DÉNIZ DÉNIZ, M^a. C y GARCÍA FALCÓN, J. M. Propuesta metodológica para el análisis de la respuesta social corporativa: validación en un contexto internacional. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, nº 11, 2002, p. 85 – 114.

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPRESA E INDUSTRIA DE LA COMISIÓN EUROPEA. Espíritu empresarial. Educar a la próxima generación de empresarios. *Empresa Europea*, nº 22, julio 2006, 24 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://ec.europa.eu/enterprise/library/enterprise-europe>>

DOMINGO SANZ, J. Las necesidades de financiación de las cooperativas en la perspectiva del mercado único. *CIRIEC-España*, nº 13, 1993, p. 101 – 122.

DONALSON, G. New Framework for Corporate Debt Policy. *Harvard Business Review*, nº 40, 1962, p. 117 – 131.

- DOUCOULIAGOS, C. The Comparative Efficiency and Productivity of Labour-Managed and Capital-Managed Firms. *Review of Radical Political Economics*, vol. 29, nº 2, 1997, p. 45-69.
- DOCUCOULIAGOS, C. Worker participation and productivity in labour-managed and participatory capitalist firm: A meta-analysis. *Industrial and Labour Review*, nº 49, 1995, p. 58-77.
- DOUGLAS, E.J.; SHEPHERD, D.A. Entrepreneurship as a Utility Maximizing Response. *Journal of Business Venturing*, nº 15, 1999, p. 231-251.
- DOUMA, S y SCHREUDER, H. *Enfoques económicos para el análisis de las organizaciones*. Traducido por: FORCADELL MARTÍNEZ, F.J. Madrid: Editorial Thomson – Civitas, 2004.
- DOUMAR, E. The Soviet collective farm as a producers' cooperative. *American Economic Review*, nº 56, 1966, p. 734-757.
- DOW, G. K. *Governing the Firm: Workers' Control in Theory and Practice*. New York: Cambridge University Press, 2003.
- DRAPER, R y SMITH, H. *Applied Regression Analysis*. 3ª edición. New York: Ed. John Wiley & Sons, Inc, 1998.
- DYER, J.H; KALE, P y SINGH, H. Creación de valor a través de alianzas estratégicas. *Harvard Deusto Business Review*, nº 109, 2002, p. 24-41.
- EISENHAUER, J.G. The entrepreneurial decision: Economic Theory and empirical evidence. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, Summer, 1995, p. 67-79.

- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, 139 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>>
- FAJARDO GARCÍA, G. Análisis y mejorar jurídicas de la Ley de Sociedades Laborales 4/1997. *Jornada sobre la Reforma de la Ley de Sociedades Laborales. Aspectos Jurídicos y de Responsabilidad Social*. Madrid: Confederación Española de Sociedades Laborales (CONFESAL), 2004.
- FAJARDO GARCÍA, G. *La gestión económica de la cooperativa: responsabilidad de los socios*. Madrid: Ed. Tecnos, 1997.
- FARIÑAS GARCÍA, J.C y MARTÍN MARCOS, A. Tamaño empresaria, flexibilidad de costes y cambio tecnológico. *Papeles de Economía Española*, nº 89-90, 2001, p. 272-285.
- FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D. La responsabilidad social corporativa en materia ambiental. Estado de la cuestión. *Boletín ICE Económico. Información Comercial Española*, nº 2824, noviembre, 2004, p. 27 – 43. [En línea]. [Fecha de consulta: 11 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/bice/2824/BICE28240202.PDF>>.
- FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. Implicaciones de las cuotas de la Seguridad Social en la rentabilidad económica del socio trabajador de las sociedades cooperativas de proveedores de trabajo. *REVERSCO*, nº 82, primer cuatrimestre, 2004, p. 41-69. Disponible en *Internet*: <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/82.impreso.pdf>>.

- FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La nueva estructura financiera de acuerdo con la Ley 27/1999, de Cooperativas. *REVESCO*, nº 77, segundo cuatrimestre, 2002, p. 7 - 28.
Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/77.impreso.pdf>>
- FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. *Estudio de los flujos económico-financieros de las sociedades cooperativas en la educación: Un enfoque de concentración empresarial*. Tesis doctoral. Director: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III, 2001.
- FERNÁNDEZ HERRANZ, J. M. La creación de empleo a través de cooperativas y Sociedades Laborales, *Revista de Estudios de Juventud*, nº 51, 2000, p. 11 – 17.
Disponible en *Internet*:
<<http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.downloadatt.action?id=538028609>>
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. Creación de valor para los accionistas: definición y cuantificación. *Universia Business Review*, segundo trimestre, 2005, p. 10-25.
Disponible en *Internet*: <<http://www.universia.es/ubr/pdfs/UBR0022005010.pdf>>.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. *Valoración de Empresas. Cómo mediar y gestionar la creación de valor*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 2004.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. *Creación de valor para los accionistas*. Ediciones Gestión 2000, 2000.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. Creación de valor para los accionistas: Conceptos básicos. *Bolsa de Madrid*, nº 84, enero, 2000, p. 20-23.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, P. Gestión del valor. EVA, BE, CVA y MVA. *Estrategia Financiera*, nº 135, diciembre, 1997, p. 16-20.

FERNÁNDEZ-FEIJÓO SOUTO, B y CABALEARO CASAL, M^a J. Clasificación del capital social de la sociedad cooperativa: Una visión crítica. *XI Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa*. Santiago de Compostela, 25-27 de octubre de 2006. Publicado en disco compacto.

FJAERLI, E y LUND, D. The Choice Between Owner's Wages and Dividends under the dual income tax. *Finish Economic Papers*. Volumen 14, nº 2, otoño, 2001, p. 104-116.

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Nuevas formas de organización del trabajo: ¿Puede Europa aprovechar su potencial?. Resultados de una encuesta sobre la participación directa en Europa, 1998, 8 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9803ES.pdf>>.

GALINDO LUCAS, A. El tamaño empresarial como factor de diversidad. Edición electrónica, 2005. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <www.eumed.net/libros/2005/agl3/>

GARCÍA JANÉ, J; VÍA LLOP, J y XIRINACS DAMIANS, LL. M. *La dimensión cooperativa. Economía solidaria y transformación social*. Barcelona: Editorial Icaria Antrazyt, 2006.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. *Autoempleo y trabajo asociado: el trabajo en la economía social*. 2^a edición. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba, 2002.

GARCÍA JIMÉNEZ, M. El empleo en la Economía Social. *REVESCO*, nº 74, segundo cuatrimestre, 2001, p. 23 - 48. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/74.impreso.pdf>>

- GARCÍA MARTÍ, E. Características del poder y la rentabilidad en una almazara cooperativa: teoría de la agencia *versus* teoría del servidor. *REVESCO*, nº 83, segundo cuatrimestre, 2004, p. 33-49. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/83.impreso.pdf>>
- GARCÍA MARTÍ, E; HERNÁNDEZ ORTIZ, M^a. J y RUIZ JIMÉNEZ, C. ¿Cómo controlan los socios al directivo en la sociedad cooperativa agraria?. El caso de las almazaras cooperativas. *CIRIEC-España*, nº 48, 2004, p. 193 – 224.
- GARCÍA PÉREZ DE LEMA, D. Competitividad de la PYME familiar. *Revista de AECA*, vol. 64, septiembre, 2003, p. 63-65.
- GARCÍA SANZ, D. *Concentración de empresas cooperativas. Aspectos económicos-contables y financieros*. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social (CES), 2001.
- GARCÍA VILLALOBOS, J. C. Los canales de distribución organizados: las sociedades cooperativas del comercio. *REVESCO*, nº 84, 2004, p. 77 – 96. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/84.impreso.pdf>>
- GARCÍA VILLALOBOS, J. C; ITURRIOZ DEL CAMPO, J; MATEU GORDÓN, J. L y PALOMO ZURDO, R. La Sociedad Limitada Nueva Empresa: análisis societario y de su eventual consideración como organización de participación. *REVESCO*, nº 85, primer cuatrimestre, 2005, p. 7 – 23. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/85.impreso.pdf>>
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La reafirmación de las aportaciones (propiedad de) los socios de las sociedades cooperativas. Propuesta de regulación de las Sociedades de Responsabilidad Limitada Cooperativa. *XI Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa*. CIRIEC-España. Santiago de Compostela, 25-27 de octubre de 2006. Publicado en disco compacto.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Las redes de microemprendedores. [En línea]. [Fecha de consulta: 20 de febrero de 2007] Disponible en *Internet*: VVAA: <[http://www.ucm.es/info/ecfin3/RMGS/DOP\(ES\)*html](http://www.ucm.es/info/ecfin3/RMGS/DOP(ES)*html)>. [Fecha de actualización: 17 de octubre de 2005].

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Un apunte sobre las sociedades laborales de la Ciudad de Madrid. *ASALMA*, nº 13, marzo, 2005, p. 18.

GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Las redes de microempresas. En: ARGUDO PÉRIZ, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963-2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2003, p. 299 – 317.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La empresa de participación: características que la definen. Virtualidad y perspectivas en la sociedad de la información. *CIRIEC-España*, nº 40, abril, 2002, p. 99 – 122.

GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Análisis de la solvencia y del riesgo económico-financiero de la sociedad cooperativa. El riesgo sobre la rentabilidad de los socios. *REVE스코*, nº 72, 2000, p. 51 - 86. Disponible en *Internet* : <<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/72.impreso.pdf>>

GARCIA – GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La evolución de los fundamentos de los sistemas económicos y de la denominada “Economía Social”. La participación en democracia en la economía: la regla de comportamiento de la sociedad de la información. *CIRIEC-España*, nº 33, 1999, p. 79 - 115.

- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. El microemprendimiento y las empresas de participación. Principios y valores que implican su actividad. *REVESCO*, nº 65, 1998, p.17-50. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/65.impreso.pdf>>
- GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales). En: VARIOS. Memoria de María Ángeles GIL LUENZAS. *Alfa Centauro*, 1991, p. 195-216.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La concentración económico-empresarial de las cooperativas. *Proyecto de Investigación*. Presentado para el concurso a cátedra de la Universidad Complutense de Madrid, mayo de 1989, 218 p.
- GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Método de valoración económico-financiera de la sociedad cooperativa. Una propuesta. En: HERNÁNDEZ, R.M (Ed). *La reconstrucción de la empresa en el nuevo orden económico*. Ponencia al VIII Congreso Nacional y IV Hispano Francés de la Asociación Europea de Administración y Dirección de Empresas (AEDEM). Universidad de Extremadura. V.III, 1994, p. 237 – 256.
- GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Análisis de la rentabilidad económica y financiera de los socios de las Cooperativas: la influencia de una rentabilidad en la otra y la aplicación del criterio (principio) de justicia – que no de solidaridad – en la distribución de la ganancia real. *Revista Europea de Economía de la Empresa*, vol. 1, nº 2, 1992, p. 115 – 124.
- GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. La economía social o la economía de las empresas de participación (las sociedades cooperativas y laborales). En: VVAA. Memoria de María Ángeles GIL LUENZAS. Madrid: Alfa Centauro, 1991, p. 195-216.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. El problema de la doble condición de socios-trabajadores (socios-proveedores y socios-consumidores) ante la gerencia de la empresa cooperativa. *REVESCO*, nº 56 y 57, 1988-1989, p. 83 - 122. Disponible en *Internet*:

<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/56.impreso.pdf>>

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. El empresario individual: situación actual y propuesta de actuación futuras. *CIRIEC-España*, nº 52, agosto, 2005, p. 201-217.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. Trabajo Autónomo. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 217-247. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. La renta neta de impuestos personales de los socios de sociedades cooperativas de proveedores. En IRIGOYEN, G y TERCEÑO, A (Editores). *Evolución, revolución y saber en las organizaciones*. Bourdeaux, AEDEM, 2003.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J; GARCÍA VILLALOBOS, J. C, MIRANDA GARCÍA, M. La red de información INTERNET de la sociedad de la comunicación y del conocimiento promueve la generalización de la participación en los procesos de toma de decisiones (en el establecimiento de los objetivos) en las organizaciones de producción. *CIRIEC-España*, nº 49, agosto, 2004, p. 31-54.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Conclusiones generales y propuestas de actuación. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 272-306. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Sociedad Limitada Nueva Empresa Laboral. *ASALMA*, nº 10, junio, 2004, p. 8.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación de Trabajo Asociado (las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado, las Sociedades Anónimas Laborales y las Sociedades de Responsabilidad Limitada de Trabajo Asociado). Manifestaciones excelentes del microemprendimiento económico-financiero. En: VVAA. *Inquirens, docens, ducens. Homenaje al Prof. Dr. D. Emilio SOLDEVILLA GARCÍA*. País Vasco Universidad: Milladoiro, p. 217-230. *CIRIEC-España*, nº 22, enero, 1996, p. 59-80.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MARTÍN LÓPEZ, S. El trabajo autónomo desde la perspectiva de la política empresarial. En: SALINAS RAMOS, F y HERRANZ DE LA CASA, J. M^a. (Editores). *El Trabajo Autónomo en España*. Salamanca: Universidad Católica de Ávila, 2006, p. 97-127.

GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C; MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J y PÉREZ GOROSTEGUI, E. *Casos Prácticos de inversión y financiación en la empresa*. Madrid: Editorial Pirámide, 1998.

GARCÍA-TENORIO RONDA, J (Coord.). *Organización y Dirección de Empresas*.

Madrid: Editorial Thomson, 2006.

GARGALLO CASTEL, A. Gestión, desarrollo y aplicación de la responsabilidad social en entidades de economía social: el caso de las cooperativas. *CIRIEC-España*, nº 53, noviembre 2005, p. 305-332.

GASALLA DAPENA, J. M^a. *La nueva dirección de personas: Marco paradójico del talento directivo*. 8ª edición. Madrid: Editorial Pirámide, 2006.

GIBSON, J., IVANCEVICH, J. y DONELLY, J., *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. 10ª edición. Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana, 2001.

GLAISTER, K.W y BUCKLEY, P.J. Performance relationships in UK international alliances. *Management International Review*. Vol. 39, nº 2, 1999, p. 123-147.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. *Informe Ejecutivo GEM España*, 2006, 182 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de abril de 2007]. Disponible en *Internet* : <http://www.ie.edu/gem/documentos/informes_nacionales/informeGEM05.pdf>

GÓMEZ APARICIO, P. El capital social en las sociedades cooperativas. Las normas sobre los aspectos contables de las sociedades cooperativas a la luz de los principios cooperativos. *CIRIEC-España*, nº 45, agosto, 2003, p. 57 – 79.

GÓMEZ APARICIO, P; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 128-215. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

GÓMEZ MIRANDA, M^a y RODRÍGUEZ ARIZA, L. Evidencia empírica en torno al estudio del factor tamaño como condicionante empresarial. *Revista de Contabilidad*, nº 7 (13), enero – junio, 2004, p. 167-197.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J.M^a; ESCOBAR PÉREZ, B y ZAMORA RAMÍREZ, C. Avanzando hacia la Nueva Función Financiera. *Actualidad Financiera*, nº 12, diciembre, 2001, p. 3 -16.

GRÁVALOS GASTAMINZA, M. A y POMARES HERNÁNDEZ, I. Cooperativas, desempleo y efecto refugio. *REVE스코*, nº 74, 2001, p. 69 – 84. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/74.impreso.pdf>>

GRÁVALOS GASTAMINZA, M y POMARES HERNÁNDEZ, I. La adaptación de las Sociedades Laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas. *CIRIEC – España*, nº 38, 2001, p. 33 – 55.

GREEN, W.H. *Análisis Econométrico*. 3^a Edición. Madrid: Prentice Hall, 1998, p. 89-90. *Econometric Analysis*. 5^a Edición. Madrid: Prentice Hall, 2003.

GUITÉRREZ ARRANZ, A y LEVY MANGIN, J-P. La segmentación y el posicionamiento. Consideraciones puntuales y metodología desde el punto de vista práctico. *ESIC Market*, nº 117, enero – abril, 2004, p. 155-165.

GUJARATI, D.N. *Econometría*. McGraw Hill, 2003.

HAIR, J. F., ANDERSON, R. E, TATHAM, R. L, BLACK, W. C. *Análisis Multivariante*. 5^a edición. Madrid: Ed. Pearson. Prentice Hall, 2005.

HANSMANN, H. The viability of worker-ownership: an economic perspective on the political structure of the firm. En: AOKI, M; GUSTAFSSON, B y WILLIAMSON, O (Ed.). *The Firm as a Nexus of Treaties*. London: Sage Publications, 1990, p. 162-184.

HEIJ, C; DE BOER, P; FRANCES, R.H, HIOEK, T y VAN DIJK, H.K. *Econometric Methods with Applications in Business and Economics*. Oxford: Oxford University Press, 2004.

HELLRIEGEL, D. y SLOCUM, J. *Comportamiento organizacional*. 10ª edición. México: Thomson Learning Editores, 2004.

HERNÁNDEZ LÓPEZ, M. La remuneración ex post del trabajo ante la Unión Económica y Monetaria. *Información Comercial Española (ICE)*, nº 784, marzo-abril, 2000, p. 135-145. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.revistasice.com/Estudios/Documen/ice/784/ICE7840503.PDF>>.

HERNÁNDEZ ORTIZ, Mª. J. El control en las organizaciones: un marco de estudio. En: AYALA CALVO, J. C (Coord.). *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*. Universidad de La Rioja: Servicio de Publicaciones, 2007, p. 3366-3382.

HERNÁNDEZ ORTIZ, Mª. J; GARCÍA MARTÍ, E y ARANDA OGAYAR, M. Caso Grúas Ruiz. *Cuadernos de Gestión*, vol. 6, nº 1, 2006, p. 113-124.

HERNÁNDEZ ORTIZ, Mª J, GARCÍA MARTÍ, E y MARTÍNEZ JIMÉNEZ, R. Análisis de la iniciativa de creación de empresas por mujeres en el ámbito rural. Estudio empírico sobre una muestra de empresarias andaluzas. *Boletín económico de Andalucía*, nº 30, 2001, p. 117-134. Disponible en *Internet*:
<http://www.juntadeandalucia.es/economia/hacienda/web/economia/estudios/bea/de-scarga/TOMO_30/BEA30_117.pdf>.

HIERRO HIERRO, F.J. Las relaciones laborales en las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado. *Aranzadi Social*, nº 20, 2004, p. 49 – 68.

HOSMER, D.W y LEMESHOW, S. *Applied logistic regression*. New York: John Wiley & Sons, 1989.

HOWARD, M. W. Worker-Controlled Workplaces. En SCHMITT, R y ANTON, A (eds) *Beyond Global Capitalism : Socialist Visions of a Possible Future*. Lexington Books. Reimpreso en *Humanity and Society*. Vol 28, nº 3, 2004, 11 p. Disponible en *Internet*: <<http://www.umaine.edu/philosophy/mikehoward/workercontrol3.pdf>>.

INSTITUTO DE AUDITORÍA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE CUENTAS (ICAC) y MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. Primer Borrador del Plan General de Contabilidad, publicado el 19 de febrero de 2007, 327 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.icac.meh.es/BPGC.pdf> >

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB). International Financial Reporting Standard for Small and Medium-Sized Entities Staff Draft of 2 November 2006, 243 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.iasb.org/NR/rdonlyres/62E810C2-35F1-4C67-BEEE-34C9903A7618/0/SMEsstaffdraftEDNov06.pdf>>

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB). Discussion Paper. Preliminary Views on Accounting Standards for Small and Medium-sized Entities. Comments to be submitted by 24 September 2004, 45 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.iasb.org/NR/rdonlyres/40DFAE7D-3B5F-4764-AF05-0E2F0252F7E7/0/DPonSMEs.pdf>>

INVERCO. Ahorro Financiero de las Familias. Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones. Informe 2006 y perspectivas 2007. Febrero, 2007, 54 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 5 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://213.229.167.16/web/aplicacion/publicaciones/documentos/10%20-%20Ahorro%20financiero%20de%20las%20familias-Informe%202006%20y%20perspectivas%202007.pdf>>.

ISABEL DOPACIO, C y PALOMO ZURDO, R. Salarios versus dividendos. Aplicación práctica en una PYME. *Estrategia financiera*, nº 212, 2004, p. 14 – 25.

ITURRIOZ DEL CAMPO, J. *Las cooperativas de distribución en España*. Valencia: CIRIEC-España, 2003.

ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La formación de los resultados cooperativos y su distribución entre los socios. *REVE스코*, nº 77, 2002, p. 67 -88. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/77.impreso.pdf>>

ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Los aspectos económico-financieros como elementos determinantes de las empresas de participación: Comparación con la economía social y el tercer sector. En: VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las empresas de participación en Europa: El reto del siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ*. Madrid: Escuela de Estudios Cooperativos. Universidad Complutense de Madrid, 2002, p. 145-158.

ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Las Sociedades de Garantía Recíproca como empresas de participación. *CIRIEC-España*, nº 38, 2001, p. 133-154.

ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La distribución del resultado en las sociedades cooperativas: La importancia de la distribución anticipada. En: MOYANO FUENTES, J. *La Sociedad Cooperativa: Un análisis de sus características societarias y empresariales*. Jaén: Universidad de Jaén y Caja Rural de Jaén, 2001, p. 197 – 218.

ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La financiación de las Sociedades de Garantía Recíproca. *REVE스코*, nº 72, 2000, p. 125-150. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/72.impreso.pdf>>

- ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Las operaciones con terceros en las sociedades cooperativas; la posibilidad de realizar una contabilidad conjunta. *REVESCO*, nº 67, primer cuatrimestre, 1999, p. 123 – 138. Disponible en *Internet*:
<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/67.impreso.pdf>
- ITURRIOZ DEL CAMPO, J. El resultado de las sociedades cooperativas y su distribución en la nueva Ley de cooperativas 27/1999. *REVESCO*, nº 69, tercer cuatrimestre, 1999, p. 127 – 149. Disponible en *Internet*:
<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/69.impreso.pdf>
- ITURRIOZ DEL CAMPO, J. *El Cooperativismo Sanitario Integral en el Sector de la Salud: Análisis de los Flujos Económico Financieros*. Madrid: Gabinete de Estudios y Promoción del Cooperativismo Sanitario, 1998.
- ITURRIOZ DEL CAMPO, J; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G y FERNÁNDEZ GUADAÑO, J. Resultados en las sociedades cooperativas: ¿Cálculo conjunto o separado en la Comunidad de Madrid?. *Partida Doble*, nº 158, septiembre, 2004, p. 88 – 97.
- ITURRIOZ DEL CAMPO, J; PALOMO ZURDO, R. J y ISABEL DOPACIO, C. *Práctica de dirección y gestión financiera*. Madrid: Editorial Gabinete de analistas económico-financieros (GAEF), Serie Finanzas, 2ª ed, 2001.
- IZQUIERDO LLANES, G y PAMPILLÓN OLMEDO, R. El funcionamiento de los consejos de administración y la creación de valor: el problema de la agencia. *Información Comercial Española*, nº 769, 1998, p. 57 – 66.
- JANSSON, S. Swedish labour-owned industrial firms. *Annals of Public and Cooperative Economics*, nº 57, 1986, p. 103 – 116.

JAUREGUI ATONDO, R.; MOLTO GARCÍA, J.I y GONZÁLEZ DE LENA

ÁLVAREZ, F. Un futuro para el trabajo en la nueva Sociedad Laboral. Valencia: *Tirant lo Blanch*, 2004.

JENSEN, M. Value Maximisation, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. *European Financial Management*, vol. 7, nº 3, 2001, p. 297-317.

JENSEN, M.C. Agency Costs of Free Cash Flow, Corporate Finance, and Takeovers. *American Economic Review*, vol. 76, 1986, p. 323 – 329.

JENSEN, M y MECKLING, W. Theory of the firm: Managerial Behaviour, Agency Costs, and Ownership Structure. *The Journal of Financial Economics*, vol 3, 1976, p. 306 – 360. Traducido al castellano en: Teoría de la empresa: la gerencia, costes de agencia y estructura de la propiedad. En: PUTTERMAN, LL. *La naturaleza económica de la empresa*. Madrid: Alianza, 1994, p. 245 – 260.

JIMÉNEZ QUINTERO, J.A y ARROYO VARELA, S. R. *Dirección estratégica en la creación de empresas*. Madrid: Editorial Pirámide, 2001.

JIMÉNEZ UREÑA, J.I. La Subcontratación industrial en España. *Taller sobre subcontratación industrial y desarrollo de proveedores. Consejo Superior de Cámaras de Comercio de España*, marzo, 2005, 8 p. [En línea]. [Fecha de consulta: de marzo de 2007]. Disponible en Internet en:
<<http://www.iberpymeonline.org/Taller160305/DocumentosubcontratacionindustrialIgnacioJimenez.pdf>>

JORDÁN RODRÍGUEZ, M. Particularidades de las condiciones laborales en las empresas de trabajo asociado. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 33 – 48.

JUAN ALBALATE, J. Las restricciones a la participación de los trabajadores en las organizaciones empresariales. *Papers*, nº 65, 2001, p. 81-107. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n65p81.pdf>>.

- JULIÁ IGUAL, J.F; SERVER IZQUIERDO, R. J; MARÍN SÁNCHEZ, M^a. M y HERRERO CANO, S. *Guía Fiscal de la Empresa y el Empresario*. Madrid: Gabinete de Analistas Económico-Financieros (GAEF), 2003.
- KALMI, P; PENDLETON, A; POUTSMA, E. The relationship between financial participation and other forms of employee participation: new survey evidence from Europe. *HECER (Helsinki Center of Economic Research)*. Discussion Paper N° 3, abril 2004, 39 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/eri/hecer/disc/3/therelat.pdf>>.
- KATO, T. Employee Participation and Productivity. Cooperate to Compete. Evidence from a New Survey of Japanese Firms. *The Jerome Levy Economics Institute of Bard College*, n° 19, 1995, 35 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.levy.org/pubs/ppb/ppb19.pdf>>
- KENNEDY, P. *A Guide to Econometric*. 5ª edición. Malden: Ed. Blackwell Publishing, 2003.
- KINICKI, A. y KREITNER, R. *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw Iberoamericana, 2003.
- KRUEGER, N.F.; REILLY, M.D.; CARSRUD, A.L. Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 2000, p. 411-432.
- KUMAR, P y BONG-SOO, L. Discrete Dividend Policy with Permanent Earnings. *Financial Management*, vol. 30, 2001, p. 55 – 76.
- LAM, K. F y MOY, J. W. Combining discriminant methods in solving classifications problems in two-group discriminant analysis. *European Journal of Operational Research*, n° 138 (2), 2002, p. 294-301.

LATORRE LÁZARO, R. Las Sociedades Laborales. *REVESCO*, nº 65, 1998, p. 63 – 68.

Disponible en *Internet*:

<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/65.impreso.pdf> >

LEAZAR, E.P. Entrepreneurship. *NBER Working Paper*, nº 9109, 2002.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Informe Memoria CIRIEC 2004.

Sociedades Laborales. *CIRIEC-España*, 2005.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Los sistemas de información para la gestión en las pequeñas y medianas empresas y microempresas. *El Observatorio*, nº 12, enero, 2003, p. 14-15.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Caracterización de las Sociedades Laborales actuales. Una invitación a la formación de redes de microempresas. *ASALMA*, nº 7, septiembre – octubre, 2003, p. 24.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Sociedad Laboral como nanoempresa: hacia la Sociedad Laboral unipersonal. *ASALMA*, nº 5, enero-febrero, 2003, p. 24.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La información y su tratamiento como base del éxito en la gestión. *ASALMA*, nº 4, noviembre-diciembre, 2002, p. 24.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Hacia la excelencia empresarial con base en la competitividad. *ASALMA*, nº 3, septiembre-octubre, 2002, p. 24.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Sociedades Laborales. En: AUSÍN GÓMEZ, J. M (Director). *Libro Blanco de las Sociedades Cooperativas y Laborales de Extremadura*. Extremadura: Consejería de Trabajo, Fundecyt y Universidad de Extremadura, 2002.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Las empresas de participación como base del contenido de la “economía social” en el marco de la Unión Europea. En: VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las empresas de participación en Europa: El reto del siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCIA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ*. Madrid: Escuela de Estudios Cooperativos. Universidad Complutense de Madrid, 2002, p. 83-99.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La Comunidad Autónoma de Madrid como referente obligado en la figura jurídica empresarial de más futuro: la Sociedad Laboral. *ASALMA*, abril – mayo, 2002, p. 24.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. Participación financiera de los trabajadores y la creación de valor: una propuesta operativa de comportamiento con relación a los objetivos empresariales. *CIRIEC-España*, nº 40, abril, 2002, p. 73-98.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La necesaria redefinición del contenido de la denominada “economía social” ante la aparición de la figura de la Sociedad Limitada Laboral: implicaciones en términos de empleo. En: PRIETO JUÁREZ, J.A. (Coord.). *Sociedades Cooperativas: Régimen Jurídico y Gestión Económica*. Madrid: Ed. Ibidem, 1999, p. 395 – 408.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La sociedad cooperativa desde la perspectiva de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y las Sociedades Anónimas Laborales frente al concepto jurídico de cooperativa. *REVERSCO*, nº 61, 1995, p. 89-106. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/61.impreso.pdf>>

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. La retribución al trabajo y al capital en la Sociedad Anónima Laboral. Un modelo analítico. *CIRIEC España*, nº 13, mayo. 1993, p. 179 – 198.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. El acceso a la propiedad de la empresa por los empleados: Management buy-outs, employee buy-outs, ESOPs y Sociedades Anónimas Laborales. En: MASCAREÑÁS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*. Madrid: McGraw-Hill. Madrid, 1992, p. 206 y ss.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. *La Sociedad Anónima Laboral como forma de empresa. Aspectos Financieros (Incidencia de las innovaciones introducidas por la Ley 19/1989 de Reforma de la Legislación Mercantil en materia de sociedades)*. Madrid: ASALMA, 1991.

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. La Sociedad Laboral y su capacidad de creación de empleo. Una aproximación con base en la Sociedad Laboral de la Ciudad de Madrid. *REVESCO*, nº 87, tercer cuatrimestre, 2005, p. 107 – 138. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/87.impreso.pdf>>

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; BEL DURÁN, P y MIRANDA GARCÍA, M. Sociedades Laborales. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 48 - 128. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>

LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; FERNÁNDEZ GUADAÑO, J e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Un estudio sobre la sensibilidad del coste asociado a la contabilización conjunta o separa de los resultados en la sociedad cooperativa. *CIRIEC-España*, nº 51, abril, 2005, p. 167-183.

- LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G y MARTÍN LÓPEZ, S. Propuesta de modelo de decisión para la optimización de la retribución del socio trabajador en las Sociedades Laborales. *REVESCO*, nº 80, segundo cuatrimestre, 2003, p. 29 – 59. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/80.impreso.pdf>>.
- LEO IRANZO, M. Génesis y esencia de las redes. *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 18, 2003, p. 139 – 151.
- LÉVY MANGIN, J.P y VARELA MALLOU, J (directores). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales*. Madrid: Ed. Pearson. Prentice Hall, 2003.
- LIN, X y GERMAIN, R. Sustaining satisfactory joint venture relationships: the role of conflict resolution strategy. *Journal of International Business Studies*. Vol. 29, nº 1, 1998, p. 179-196.
- LITTER, D; LEVERICK, F y WILSON, D. Collaboration in new technology based product markets. *Int. J. Technology Management*. Vol. 15, nº 1-2, 1998, p. 139-159.
- LIZCANO ÁLVAREZ, J. L. Transparencia informativa y responsabilidad social corporativa. *Boletín de Estudios Económicos*, nº 182, agosto, 2004, p. 279 – 303.
- LÓPEZ GANDÍA, J. Las Sociedades Laborales y su encuadramiento en la Seguridad Social. *Actualidad laboral*, nº 11, 1999, p. 251-261.
- LÓPEZ GRACIA, J. y AYBAR ARIAS, C. An Empirical Approach to the Financial Behaviour of Small and Medium Sized Companies. *Small Business Economics*, nº 14, 2000, p. 55-63.
- LÓPEZ GRACIA, J y ROMERO MARTÍNEZ, M. Estudio comparado de la estructura financiera de la PYME en la Unión Europea. *Actualidad Financiera*, 2 (11), noviembre, 1997, p. 49-60.

LÓPEZ HERRERA, D y SERRANO DOMÍNGUEZ, F. La competitividad empresarial: el papel del sector. *Actualidad Financiera*, vol. 6, Monográfico. Tercer Trimestre, 2001, p. 3-35.

LÓPEZ I MORA, F. La prestación de servicios en las cooperativas y en las Sociedades Laborales. En: GAY HERRERO, S. *Estudios jurídicos sobre Economía Social*. Madrid: Editorial Marcial Pons Ediciones Jurídicas, Madrid, 2002.

LÓPEZ I MORA, F. V. Problemática laboral de los socios trabajadores de las empresas de Economía Social: ¿socios o trabajadores?. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 31, junio, 1999, p. 9 – 46.

LÓPEZ I MORA, F.V y SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J. V. Acotaciones y puntos críticos sobre el papel de las cooperativas de producción y de las Sociedades Laborales en el sistema económico. *CIRIEC-España*, nº 38, agosto, 2001, p. 7 - 32.

LÓPEZ ITURRIAGA, F. J. Restricciones financieras e inversión en activo fijo: un análisis multivariante. *Revista española de Financiación y Contabilidad. Asociación española de Contabilidad y Administración de Empresas*, vol. XXXV, nº 129, abril – mayo, 2006, p. 411 – 436.

LÓPEZ MARTÍN, M^a C. Microcréditos, una alternativa financiera para las entidades de economía social. *Revista de Economía Social. Sociedad Cooperativa*, nº 35, 2007, p. 24-29.

LÓPEZ MORENO, M. J. *Organización y dirección de empresas*. Madrid: COPYCOM, S.L, 1996.

- LOWITZSCH, J. The PEPPER III Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the New Member and Candidate Countries of the European Union, Roma-Berlín, junio 2006, 353 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.efesonline.org/LIBRARY/2006/PEPPER%20III%20Final%20Print.pdf>>
- MADDALA, G. Limited Dependent Variables. En: GRINLICHES, Z y INTRILIGATOR, M (ed). *Handbook of Econometrics*, vol. 2, Amsterdam, North Holland, 1984.
- MADDALA, G y FLORES-LAGUNES, A. Qualitative Response Models. En: BALTAGI, B (ed). *A Comparison to Theoretical Econometrics*. Oxford: Blackell, 2001.
- MARCO LAJARA, B; GARCÍA LILLO, F y QUER RAMÓN, D. Factores de éxito y fracaso de la cooperación entre empresas: Un enfoque organizativo y estratégico. *CEPADE*, nº 29, 2003, p. 159-169. Disponible en *Internet*:
<http://www.cepade.es/Ademas/fr_pdf.asp?num=29&artic=14>
- MARKEY, R; HODGKINSON, A; KOWALCZYK, J y POMFRET, S. Gender, Part-Time Employment and Employee Participation in the Workplace: Comparing Australia and the European Union. Presentado en: European Group for Organizational Studies 17th Colloquium. Francia, Julio 2001, 16 p. *University of Wollongong. Department of Economics. Working Paper Series 2001*. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.uow.edu.au/commerce/econ/workingpapers/WP01-07.pdf>>.
- MAROTO ACÍN, J. A. Situación socioeconómica del trabajo autónomo. Visión general. En: SALINAS RAMOS, F y HERRANZ DE LA CASA (Editores). *El Trabajo Autónomo en España*. Universidad Católica de Ávila. Salamanca, 2006, p. 23 – 50.

- MAROTO ACÍN, J. A. Evolución económico-financiera de las empresas españolas desde 1978: Los hitos de una profunda transformación. *Economía industrial*, nº 349-350, 2003, p. 249-262. Disponible en *Internet*:
<<http://www.mityc.es/NR/rdonlyres/3AA6B8A3-9216-4DDF-9C38-E5520A5F7F79/0/20MAROTOACIN.pdf>>
- MAROTO ACÍN, J.A. Modelos comparados de PYME en la Unión Europea. Los viejos problemas ante el nuevo entorno. *Papeles de Economía Española*, nº 89-90, 2001, p. 19-42.
- MAROTO ACÍN, J.A. Estructura financiera y crecimiento de las PYMEs. *Economía Industrial*, nº 310, 1996, p. 29-40.
- MAROTO ACÍN, J. A. El equilibrio económico-financiero de la empresa. En: FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, A. I (Dir.). *Introducción a las Finanzas*. Madrid: Editorial Civitas, 1994, p. 113-149.
- MARTÍ PELLÓN, J. Impacto económico y social del Capital Riesgo en España 2007 (Economic and Social Impact of Venture Capital & Private Equity in Spain 2007), 2007, 34 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 1 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.webcapitalriesgo.com/download/docs/ImpactoCR07.pdf>>
- MARTÍ PELLÓN, J. Efecto del capital riesgo sobre empresas españolas. *Iniciativa emprendedora y empresa familiar*, nº 49, 2005, p. 87-100.
- MARTÍ PELLÓN, J. El capital riesgo y las pequeñas y medianas empresas. *Papeles de Economía Española*, nº 65, 1995, p. 252 – 256.
- MARTÍ PELLÓN, J. *La financiación de Pymes mediante capital riesgo*. Valencia: IMPIVA, 1994.

MARTÍN FERNÁNDEZ, J; MARTÍN SALCINES, F y RODRÍGUEZ MÁRQUEZ, J.
Cuestiones tributarias y contables de las cooperativas. Madrid: Editorial Iustel,
2006.

MARTÍN LÓPEZ, S. Las empresas de participación ante el reto de la gestión del cambio demográfico. *REVESCO*, nº 88, 2006, p. 99-127. [En línea]. [Fecha de consulta: 2 de marzo de 2007]. Disponible en Internet en:
<<http://www.ucm.es/info/revesco/txt/26.pdf>>

MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. La naturaleza el capital social como aspecto diferenciador entre las sociedades cooperativas y las Sociedades Laborales. En: *Actas XI Jornadas de Investigadores en Economía Social y Cooperativa*, Santiago de Compostela, 2006. Publicado en disco compacto.

MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Valoración de las opciones derivadas del pago único de la prestación del desempleo en España. En: MARTORELL CUNILL, O (Editor). *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa. Asociación Europea de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM)*. Ponencia al XX Congreso Anual – XVI Hispano Francés de la AEDEM. Palma de Mallorca, 2006, p. 729-742.

MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G e ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Casuística de acceso a la actualización de la prestación por desempleo: bases para un modelo de decisión. *CIRIEC-España*, nº 52, agosto, 2005, p. 307 – 333.

MARTÍN LÓPEZ, S; LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G; ITURRIOZ DEL CAMPO, J. Valoración financiera de las propuestas alternativas de modificación del régimen de capitalización por desempleo para el colectivo de los trabajadores autónomos. *REVESCO*, nº 87, tercer cuatrimestre, 2005, p. 139 – 164. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/87.impreso.pdf> />

MARTÍN MARÍN, J.L y TRUJILLO PONCE, A. El rating y la fijación de precios en préstamos comerciales: aplicación mediante un modelo logit. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 13, nº 2, 2004, p. 155 – 176.

MARTÍNEZ AZUAR, J.A y MARTÍNEZ SERRANO, A. Las cotizaciones a la Seguridad Social en los países de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 34, 2002, p. 169 – 192. [En línea]. [Fecha de consulta: 16 de noviembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/34/estudios5.pdf>>.

MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *Fusiones y Adquisiciones de empresas*. 4ª edición. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 2005.

MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *El riesgo en la empresa*. Madrid: Editorial Pirámide, 2004.

MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. Opciones reales en la valoración de proyectos de inversión. Documentos de Trabajo, actualizado en julio de 2004, 29 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 6 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/info/jmas/dirfin/11DF.pdf>>

MASCAREÑAS PÉREZ-ÍÑIGO, J. *Innovación financiera. Aplicaciones para la gestión empresarial*. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 1999.

MASCAREÑAS PÉREZ-IÑIGO, M y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G.

Análisis de la estructura de capital de la empresa. Madrid: Editorial Eudema Universidad, 1993.

MATEOS DE CABO, R; ESCOT MANGAS, L y GIMENO NOGUÉS, R. Análisis de

la Presencia de la Mujer en los Consejos de Administración de las 100 Mayores Empresas Españolas. *FUNCAS (Fundación de las Cajas de Ahorros)*. Documento de trabajo nº 263, abril, 2006, 109 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.funcas.ceca.es/Publicaciones/InformacionArticulos/Publicaciones.asp?ID=1218>>

McCARTNEY, J. Financial participation in the EU: Indicators for benchmarking.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, 72 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 14 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/80/en/1/ef0480en.pdf>>.

McCELLAND, D. C ; ARKINSON, J. W; CLARK, R. A y LOWELL, E. L. *The achievement motive*. Applenton, 1953.

McFADDEN, D. Econometric Analysis of Qualitative Response Models. En:

GRINLICHES, Z y INTRILIGATOR, M (ed). *Handbook of Econometrics*, vol. 2, Amsterdam, North Holland, 1984.

MEADE, J. *Agathopia: The Economics of Partnership*. Aberdeen University Press, 1972.

MELLE HERNÁNDEZ, M. Características diferenciales de la financiación entre las

PYME y las grandes empresas españolas. Asimetrías informativas, restricciones financieras y plazos de endeudamiento. *Papeles de Economía Española*, nº 89-90, 2001, p. 140-166.

- MELLE HERNÁNDEZ, M y RAYMOND BARA, J. L. Competitividad internacional de las PYME industriales españolas. *Papeles de Economía Española*, nº 89-90, 2001, p. 88-105.
- MENÉNDEZ ALONSO, E.J. La influencia de las relaciones laborales sobre la decisión de financiación de las empresas: Un análisis teórico. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº 112, 2002, p. 529 – 543.
- MENÉNDEZ MENÉNDEZ, A. (Director). *Lecciones de Derecho Mercantil*. 4ª edición. Madrid: Editorial Thomson Civitas, 2006.
- MERCADER UGUINA, J. Las nuevas formas de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y la Constitución Europea como telón de fondo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 57, marzo 2005, p. 281 - 302. [En línea]. [Fecha de consulta: 27 de noviembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/pdfs/57%20MTAS.pdf>>.
- MERINO DE DIEGO, A. (Coordinadora). Responsabilidad social corporativa y PYMES. *Centro de Estudios de Cooperación al Desarrollo de Madrid*, enero de 2005, 55 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cecod.net/InformeRSC.pdf>>
- MICKLETHWAIT, J y WOOLDRIDGE, A. *La empresa. Historia de una idea revolucionaria*. Barcelona: Editorial Mondadori, 2003.
- MILLANA SANSATURIO, M. Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL). Las Sociedades Laborales, un modelo de creación de riqueza. En: ARGUDO PÉRIZ, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963 – 2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza, 2003, p. 433-456.

- MILLANA SANSATURIO, M. Las Sociedades Laborales. Una realidad en alza. *CIRIEC-España*, nº 47, extraordinario, noviembre, 2003, p. 79 – 92.
- MILLANA SANSATURIO, M. Las Sociedades Laborales y Confesal. Evolución y perspectivas. *Ábaco: Revista de cultura y ciencias sociales*, nº 36, 2003, p. 89 – 96.
- MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA E INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL (ICO). Plan de Fomento Empresarial. Líneas ICO 2007 de Apoyo a la Empresa, de 19 de Febrero de 2007, 26 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://www.ico.es/web/descargas/paginas/7981548_INFORME%20FIRMA%20%20LINEAS%20ICO%20DE%20APOYO%20A%20LA%20EMPRESA%202007.pdf>
- MIYAZAKI, H. On Success and Dissolution of the Labour-managed Firm in the Capitalist Economy. *The Journal of Political Economy*, vol. 92, nº 5, octubre, 1984, p. 909-931.
- MOLERO ZAYAS, J. M^a (Coordinador). *Competencia global y cambio tecnológico. Un desafío para la economía española*. Madrid: Editorial Pirámide, 2000.
- MONCHÓN MORCILLO, F. *La creación de valor y las grandes empresas españolas: los casos de BBVA, Banco de Santander, Endesa, Iberdrola, Repsol y Telefónica*. Barcelona: Ariel, 1999.
- MONTOLÍO HERNÁNDEZ, J.M. Economía social: concepto, contenido y significado en España. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 5 – 31.
- MONZÓN CAMPOS, J. L. (Director). *El Tercer Sector no lucrativo en el Mediterráneo. La Economía Social de no mercado. España, Francia, Grecia, Italia y Portugal*. Valencia: CIRIEC-España, 2003.

- MONZÓN CAMPOS, J. L. Estrategias de desarrollo a través de la creación de microempresas en los nuevos yacimientos de empleo. *REVESCO*, nº 65, 1998, p. 133 – 135. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cee/11356618/Digital/Imagen%20Revesco/65.impreso.pdf>>
- MONZÓN CAMPOS, J. L. *Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- MONZÓN CAMPOS, J. L y DEFOURNY, J. *Economía Social. Entre economía capitalista y economía pública*. CIRIEC-España, 1992.
- MONZÓN CAMPOS, J. L, SAJARDO MORENO, A y SERRA YOLDI, I. España. En: MONZÓN CAMPOS, J. L (Director). *El Tercer Sector no lucrativo en el Mediterráneo. La Economía Social de no mercado. España, Francia, Grecia, Italia y Portugal*. Valencia: CIRIEC-España, 2003.
- MORALES GUTIÉRREZ, A. C. La dirección en la empresa de trabajo asociado: una revisión de estudios empíricos. *CIRIEC- España*, nº 48, 2004, p. 99 – 122.
- MORALES GUITÉRREZ, A. C; MONZÓN CAMPOS, J. L Y CHAVES ÁVILA, R. *Análisis económica de la empresa autogestionada*. Valencia: CIRIEC-España, 2003.
- MOZAS CASAL, A y BERNAL JURADO, E. Integración cooperativa y TIC's: presente y futuro. *CIRIEC- España*, nº 49, 2004, p. 143-166.
- MOZAS CASAL, A. La formación de los recursos humanos de las cooperativas agrarias y la nueva economía: un estudio empírico. *Información Comercial Española*, nº 2776, 2003, p. 9 -19.
- MOZAS CASAL, A. La participación en las sociedades cooperativas agrarias: una aproximación empírica. *CIRIEC-España*, nº 40, 2002, p. 165-193.

MOZAS CASAL, A y RODRÍGUEZ COHARD, J. C. La economía social: agente de cambio estructural en el ámbito rural. *Revista de desarrollo rural y cooperativismo agrario*, nº 4, 2000, p. 7 – 18.

NAVAS LÓPEZ, J.E. *Organización de la empresa y nuevas tecnologías*. Madrid: Pirámide, 1994.

NAVAS LÓPEZ, J. E y GUERRAS MARTÍN, L. A. *La Dirección Estratégica de la Empresa. Teoría y Aplicaciones*. 3ª edición. Madrid: Editorial Civitas, 2006.

NEARY, H. M y ULPH, D. Strategic Investment and the Co-Existencie of Labour-Managed and Profit-Maximising Firms. *The Canadian Journal of Economics*, vol. 30, nº 2, mayo, 1997, p. 308-328.

NIETO ANTOLÍN, M. ¿Por qué adoptan criterios de RSC las empresas españolas?. *Economista*, marzo, 2005, p. 253 – 259.

NIETO ANTOLÍN, M y FERNÁNDEZ GAGO, R. Responsabilidad social corporativa: la última innovación en el management. *Universia Business Review*, enero – marzo, 2004, p. 28 – 39.

NOVAES, W. Capital Structure Choice When Managers Are in Control: Entrenchment versus Efficiency. *Journal of Business*. Vol. 76, nº 1, 2003, p. 49 – 81.

NOVALES CINCA, A. *Estadística y Econometría*. Madrid: Ed. McGraw Hill, 1997.

OBSERVATORIO DE LAS TELECOMUNICACIONES Y LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL RED.ES.
Desarrollo y Avance de la Sociedad de la Información en el ámbito empresarial. Un análisis retrospectivo desde la encuesta TIC y comercio electrónico del INE (2002 – 2005), julio 2006, 148 p. [En línea] [Fecha de consulta: 12 de febrero de 2007].
Disponible en Internet:
<<http://observatorio.red.es/estudios/documentos/si0707estudio.pdf>>.

OBSERVATORY OF EUROPEAN SMEs. *European SMEs and social and environmental responsibility*. Enterprise publications, nº 4, 2002, 68 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/analysis/doc/smes_observatory_2002_report4_en.pdf>

ORELLANA ZAMBRANO, W. E. El control en las empresas de trabajo asociado. Revisión crítica, desde una perspectiva de agencia, de los principales mecanismos de control, y análisis de sus repercusiones organizativas. *CIRIEC-España*, nº 42, noviembre, 2002, p. 49-80.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL. Subcontratación internacional frente a deslocalización. Austria, 2004, 74 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de noviembre de 2006]. Disponible en *Internet*: < http://www.unido.org/file-storage/download/?file_id=24252>

OSORIO, M; TOVAR, P y FORNIELES, A. Participación en los beneficios: cómo vincular los intereses de los accionistas y empleados mediante la retribución variable. *AEDIPE*, junio, 1997, pp 35.

OSTERYOUNG, J.S y NEWMAN, D. What is Small Business?. *The Journal of Small Business Finance*. 2 (3), 1993, p. 219-231.

OTANI, K. A human capital approach to entrepreneurial capacity. *Economica*, nº 63, 1996, p. 273-289.

PALOMO ZURDO, R y MATEU GORDON, J. L. *Productos Financieros y Operaciones de Inversión*. Madrid: Ed. Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias, 2004.

- PALOMO ZURDO, R; MATEU GORDON, J.L; ITURRIOZ DEL CAMPO, J y GARCIA VILLALOBOS, J.C. Sociedad Limitada Nueva Empresa. En: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G (Directores). *Libro Blanco de las empresas de participación de trabajo (economía social) de la Ciudad de Madrid*. Madrid: Madrid Emprende, 2004, p. 247 - 259. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.esmadrid.com/backend/emprende/descargable/LibroBlanco.pdf>>
- PALOMO ZURDO, R y REY PAREDES, V. *Guía Fiscal del Inversor*. 7ª edición. Madrid: Gabinete de Analistas Económico – Financieros & Fiscalweb-SFI, 2007.
- PALOMO ZURDO, R y VALOR MARTINEZ, C. El “activismo” de los socios como catalizador de la responsabilidad social de la empresa: las organizaciones de participación. *CIRIEC-España*, nº 50, 2004, p.167 – 190.
- PALOMO ZURDO, R y VALOR MARTINEZ, C. El incremento retributivo de los socios aportantes de trabajo o actividad versus la distribución de resultados empresariales: una hipótesis de optimización. En IRIGOYEN, G y TERCEÑO, A (Editores). *Evolución, revolución y saber en las organizaciones*. Bourdeaux, AEDEM, 2003.
- PARK, R; KRUSE, D y SESIL, J. Does employment ownership enhance firm survival?. En: PÉROTIN, V y ROBINSON, A. (Ed.). *Employee Participation, Firm Performance and Survival*. Vol. 8. Advances in Economic Analysis of Participatory and Labour-Managed Firms. Greenwich: JAI Press, 2004.
- PASTOR SEMPERE, M.C. *Los recursos propios en las sociedades cooperativas*. Madrid: Editoriales de Derecho Reunidas, S. A, 2002.
- PAU PEDRÓN, A. (Coordinador). *Comentarios a la Ley de Agrupaciones de Interés Económico*. Madrid: Editorial Tecnos, 1992.

PENDLETON, A; POUTSMA, E; OMMEREN, J. V y BREWSTER, C. The incidence and determinants of employee share ownership and profit sharing in Europe, 2003, 37 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <http://www.socsci.auc.dk/irec/papers/Andrew_Pendleton.pdf>.

PENDLETON, A; POUTSMA, E; OMMEREN, J.V y BREWSTER, C. Employee share ownership and profit-sharing in the European Union. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2001, 117 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2001/56/en/1/ef0156en.pdf>>.

PENDLETON, A y POUTSMA, E. Financial participation: The role of governments and social partners. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2004, 75 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/40/en/1/ef0440en.pdf>>.

PEÑA SÁNCHEZ DE RIVERA, D. *Fundamentos de Estadística. Ciencias Sociales*. Madrid: Ed. Aranzadi, 2001.

PEÑA SÁNCHEZ DE RIVERA, D. *Estadística: Modelos y métodos 2. Modelos lineales y series temporales*. 2ª Edición Revisada. Madrid: Ed. Alianza Universitaria Textos, 1994.

PÉREZ AMORÓS, F. Garantías del derecho de participación de los trabajadores en la empresa. A propósito de la necesaria revalorización el artículo 129.3 de la CE, *Relaciones Laborales*, II, 1998.

PÉREZ ESTEBANEZ, R. Estudio financiero y organizativo de las redes de microempresas. Aplicación al caso de la gestión medioambiental. Tesis doctoral. Director: GARCÍA-GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ, C. Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III. Facultad de Ciencias Económica y Empresariales. Universidad Complutense, 2006.

PÉREZ FERNÁNDEZ, E, ÁLVAREZ GONZÁLEZ, L. I y COQUE MARTÍNEZ, J. *El Libro Blanco de la Economía Social en el Principado de Asturias*. Asturias: Fundación para el Fomento de la Economía Social, 2003.

PÉREZ FERNÁNDEZ, E. La dualidad asociativa y empresarial de las cooperativas: ventaja competitiva. En: BUENDÍA MARTÍNEZ, M. I y GARCÍA ALONSO, J.V (coord.). *Cooperativismo y desarrollo local*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces y Fundación Luis Vives, 2003, p. 71 y ss.

PÉREZ FERNÁNDEZ, E. La participación como elemento constitutivo de las empresas de la Nueva Economía Social. *CIRIEC-España*, nº 40, abril, 2002. P. 141 - 164.

PÉREZ GINER, F. La Economía Social. Sus claves. *CIRIEC-España*, 2003.

PÉREZ GOROSTEGUI, E. *Introducción a la administración de empresas*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, S. A, 2001.

PÉREZ LÓPEZ, C. *Métodos Estadísticos Avanzados con SPSS*. Madrid: Ed. Thomson, 2005.

PÉREZ LÓPEZ, C. *Técnicas Estadísticas con SPSS 12. Aplicaciones al análisis de datos*. Madrid: Ed. Pearson. Prentice Hall, 2005.

PÉROTI, V y ROBINSON, A. Employee Participation in Profit and Ownership : A Review of the Issues and Evidence. Diciembre, 2002, 35 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 14 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.efesonline.org/LIBRARY/Employee%20Participation%20in%20Profit%20and%20Ownership%20P%20P%20E9roti%2003.pdf>>

POLO GARRIDO, F y GARCIA MARTINEZ, G. La regulación en materia contable contenida en la legislación cooperativa: análisis comparado. *CIRIEC-España*, nº 45, agosto, 2003, p. 33 – 55.

POLO GARRIDO, F y MOLERO PRIETO, R. La aplicación de las normas internacionales de información financiera a las sociedades cooperativas. *XI Jornadas de Investigadores en economía social y cooperativa*. Santiago de Compostela, 25-27 de octubre de 2006. Publicado en disco compacto.

POSTLETHWAITE, R. Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2005, 28 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 18 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2004/100/en/1/ef04100en.pdf>>.

POUTSMA, E (Editor). Changing patterns of employee financial participation in Europe. A survey among listed firms in six European members states, 2006, 42 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.york.ac.uk/management/staff/staffPublications/PatternsReport2006.pdf>>.

POUTSMA, E. Recent trends in employee financial participation in the European Union. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, 2001, 124 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/financialpartdublinreport_en.pdf>.

POUTSMA, E. y DE NIJS, W. Broad-based employee financial participation in the European Union. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 14, nº 6, agosto 2003, p. 863-892.

POUTSMA, E. y DE NIJS, W. y POOLE, M. The global phenomenon of employee financial participation. *International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, nº 6, agosto 2003, p. 855-862.

PRIETO JUÁREZ, J.A. (Coord.). *Sociedades Cooperativas: Régimen Jurídico y Gestión Económica*. Madrid: Ed. Ibidem, 1999.

PROYECTO PROMOCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y SU ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES (PROTACAM) DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 7 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.protacam.com/default.aspx>>

PULIDO SAN ROMÁN, A y PÉREZ GARCÍA, J. *Modelos econométricos*. Madrid: Editorial Pirámide, 2001.

RAMÍREZ SANTANA, G. M; HERNÁNDEZ CABRERA, J.A y HESS MEDLER, S. Comportamiento muestral de los coeficientes del análisis discriminante. *Psicothema*, nº 4, vol 12, 2000, p. 695-700. Disponible en *Internet*: <<http://www.psicothema.com/pdf/390.pdf>>

RAPPAPORT, A. *Creating Shareholder Value: A Guide for Managers and Investors*. The Free Press, 1986. Traducida al castellano la segunda edición: RAPPAPORT, A. *La creación de valor para el accionista: una guía para accionistas y directivos*. Bilbao: Ediciones Deusto, 1998.

REDES DE EMPRESAS EN ESPAÑA. *Una perspectiva teórica, histórica y global*. Barcelona: LID Editorial Empresarial, S. L, 2005.

REDONDO CASTÁN, A y PAJARES GUTIÉRREZ, J. Las nuevas medidas de creación de valor: panorama e interrogantes. *Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA)*, nº 50, p. 39-41.

REEVE, J. *Motivación y emoción*. 3ª edición. México: McGraw Hill Iberoamericana, 2003.

REYNA FERNÁNDEZ, S. Participación de los trabajadores en la empresa y sistemas de autoempleo. Evolución histórica. Situación actual. En: ARGUDO PÉRIZ, J.L. (Coordinador). *El Cooperativismo y la Economía Social en la sociedad del conocimiento. 1963 – 2003: cuarenta años de formación en cooperativismo y economía social en Aragón*. Actas Jornadas Nacionales. Zaragoza: Pressas Universitarias de Zaragoza, 2003, p. 555 - 562.

- RIOS SASTRE, S; HERRADOR ALCAIDE, T.C. Estudio comparativo de los Estados contables de las empresas de la Unión Europea mediante la aplicación de ratios financieros. *Técnica Contable*. Vol LIII, noviembre del 2001, p. 861-872.
- RIVERO MENÉNDEZ DEL LLANO, L y GUTIÉRREZ ROY, L. Creación de Valor para el Accionista. Madrid: *Editorial Cinco Días y PriceWaterhouse Coopers*, 1999.
- ROBBINS, S. *Comportamiento Organizacional*. 10ª edición. México: Pearson Educación, 2004.
- RODRÍGUEZ ARIZA, L y GÓMEZ MIRANTE, Mª. E. Actividad: ¿condicionante de la situación económica-financiera empresarial?. *Revista de Contabilidad*, nº 5 (10) julio – diciembre, 2002, p. 137-178.
- RODRIGUEZ ENRÍQUEZ, E. Caracterización económico-financiera de las pymes en función de la decisión de reparto de dividendos. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Vol. XXXII, nº 119, octubre-diciembre, 2003, p. 1137 – 1175.
- RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. El derecho a la participación en la empresa y en la Seguridad Social. En: *Comentarios a la Constitución Socio-Económica de España*. Granada: Comares, 2000.
- ROONEY, P. ESOPs, producer co-ops and traditional firms: are they different?. *Journal of Economic Issues*, nº 26, 1992, p. 593-603.
- ROTTER, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, nº 80, 1966.
- RUBIO BAÑÓN, A. y ARAGÓN SÁNCHEZ, A. Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la pyme. *Cuadernos de gestión*, vol. 2, nº 1, 2002, p. 49-63.

- RUIZ MARTÍNEZ, R.J y GIL CORAL, A.M. La Planificación Financiera de la Empresa. Madrid: *Editorial Instituto Superior de Técnicas y Prácticas Bancarias*, 2001.
- RUIZ MARTÍNEZ, R.J y JIMÉNEZ CABALLERO, J.L. La Creación de valor mediante indicadores modernos en empresas no cotizadas. *Estrategia Financiera*, nº 176, septiembre, 2001, p. 33 – 38.
- RUIZ MARTÍNEZ, R.J y JIMÉNEZ CABALLERO, J.L. La Creación de valor mediante indicadores clásicos en empresas no cotizadas. *Estrategia Financiera*, nº 175, julio – agosto, 2001, p. 26 – 29.
- RUIZ-MAYA PÉREZ, L y MARTÍN-PLIEGO LÓPEZ, F.J. *Fundamentos de Inferencia Estadística*. 3ª Edición. Madrid: Ed. AC, Thomson Paraninfo, 2005.
- RYAN, T. P. *Modern Regression Methods*. Ed. Wiley-Interscience. Wiley Serie in Probability and Statistics. John Wiley & Sons, Inc, 1997.
- SALINAS RAMOS, F y HERRANZ DE LA CASA, J. Mª. (Editores). *El Trabajo Autónomo en España*. Salamanca: Universidad Católica de Ávila, 2006.
- SÁNCHEZ, Y y CANTARERO, G. *MBA de Bolsillo*. 4ª edición. Barcelona: Editorial Martínez Roca, S.A, 2000.
- SÁNCHEZ CALERO, F. *Principios de Derecho Mercantil*. 11ª edición. Navarra: Thomson Aranzadi, 2006.
- SÁNCHEZ CALERO, F. *Principios de Derecho Mercantil*. 11ª edición. Madrid: Editorial McGraw-Hill, 2006.
- SÁNCHEZ CARRIÓN, J.J. (Editor). *Introducción a las técnicas de análisis multivariante aplicadas a las Ciencias Sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 1984.

- SANTODOMINGO GARACHANA, A. *Dirección y Organización del Sistema y Tecnologías de la Información en la Empresa*. Madrid: COPYCOM, 2005.
- SANTOS MARTINEZ, V. Sociedades Laborales: implantación y renovación de una peculiar figura societaria. En: *Derecho de Sociedades. Libro Homenaje a Fernando Sánchez Calero*, vol. IV. Madrid: McGraw-Hill, 2002, p. 4379-4466.
- SANZ SANTOLARIA, C. J. Guía de los principales ratios. *Acciones e Investigaciones Sociales*, nº 14, febrero, 2002, p. 137-148. Disponible en Internet en: <[http://wzar.unizar.es/acad/fac/eues/REVISTA_AIS/14_AIS/AIS_14\(07\).pdf](http://wzar.unizar.es/acad/fac/eues/REVISTA_AIS/14_AIS/AIS_14(07).pdf)>
- SANZ SANTOLARIA, C. J. Estudio de la situación financiera de la empresa. *Técnica Contable*. L (600), 1998, p. 847-857.
- SASTRE CASTILLO, M. A. La creatividad en el proceso de creación de empresas. En: CUERVO GARCÍA, A (Dir.) y SASTRE CASTILLO, M. A. (Coord.). *La empresa y el espíritu emprendedor de los jóvenes*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes: Secretaría General Técnica, 2005, p. 73-90.
- SASTRE CASTILLO, M. A y AGUILAR PASTOR, E. M^a. Un modelo de competitividad empresarial basado en los recursos humanos. *Economía Industrial*, nº 332, 2000, p. 125-138.
- SASTRE CASTILLO, M. A y AGUILAR PASTOR, E. M^a. Competitividad y recursos humanos en una economía globalizada. *Información Comercial Española*, nº 2614, abril, 1999, p. 19-25.
- SASTRE CASTILLO, M. A y DANDAVILA DEL VALLE, I. Problemas y propuestas de medición de la formación en la empresa. *Cuadernos de estudios empresariales*, nº 15, 2005, p. 27-45.

SEMLINGER, K. Apoyo público para el establecimiento de redes de pequeñas empresas en Baden-Württemberg. En: ANDREASEN, L. E; CORIAT, B; DEN HERTOOG, F y KAPLINSKY, R. *Los desafíos de Europa: Innovación organizativa, competitividad y empleo*. Editorial ESIN, Estudios Institucionales, S. L, 1995, p. 313-328.

SERRANO CLAMAGIRAND, P. Encuadramiento de los trabajadores y administradores de sociedades mercantiles capitalistas y Sociedades Laborales en el sistema de la Seguridad Social. *Partida Doble*, febrero, nº 97, 1999, p. 99 – 101.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL – INEM. Informe sobre la capitalización de la prestación por desempleo, publicado el 11 de febrero de 2005, 10 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de noviembre de 2006]. Disponible en *Internet* : <<http://www.mtas.es/Empleo/economia-Soc/NoticiasDoc/NoticiasPortada/InformeCapitaliz.pdf>>

SPLETZER, J. The Contribution of Establishment Births and Deaths to Employment Growth. *Bureau of Labour Statistics*, Working Paper 310, marzo, 1998, 40 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 3 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.bls.gov/ore/pdf/ec980020.pdf>>.

STEEL S.J y LOUW, N. Variable selection in discriminant analysis: measuring the influence of individual cases. *Computational Statistics and Data Analysis*, nº 37 (2), 2001, p. 249-260.

STERN STEWART & CO. The Quest for Value. The EVA Management Guide. *Harper Business*, 1991.

SUÁREZ SUÁREZ, A.S. *Decisiones óptimas de inversión y financiación en la empresa*. 21ª edición. Madrid: Ed. Pirámide, 2005.

TOMÁS CARPI, J.A. Transformación económica, Economía Social y empleo. *Noticias de la Economía Pública Social y Cooperativa*, nº 15, 1995, p. 25.

TOMÁS CARPÍ, J. A y MONZÓN CAMPOS, J. L. (Directores). *Libro Blanco de la Economía Social en la Comunidad de Valencia*. Valencia: Editorial CIRIEC, 1998.

TOMÁS CARPI, J. A; TORREJÓN, M y SUCH, J. Producción flexible, redes empresariales y sistemas territoriales de pequeña y mediana empresa. *Sociología del trabajo*, 30, 1997, Siglo XXI, Madrid.

TRUJILLO DÍEZ, I. J. *Cooperativas de consumo y cooperativas de producción*. Navarra: Aranzadi, 2000.

UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (UPTA). *Guía del Trabajador Autónomo*. UPTA, 2003.

UNIÓN EUROPEA. Políticas comunitarias de empleo. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<http://europa.eu/scadplus/scad_es.htm>

URCELAY ALONSO, J. Responsabilidad Social Corporativa: la dimensión interna como cuestión previa. *Capital Humano*, nº 184, enero, 2005, p. 34 – 39.

URÍA GONZÁLEZ, R. *Derecho Mercantil*. 28ª edición. Barcelona: Editorial Marcial Pons, 2002.

URIARTE, K. *Gestión Humana a medida de las cooperativas de trabajo asociado*. Vitoria – Gasteiz: Departamento de trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi, 1993.

VALOR MARTÍNEZ, C. (Coordinadora). *Inversión socialmente responsable en las entidades financieras de Economía Social*. Madrid: GEIES – CEU. Universidad San Pablo CEU, 2005.

- VAN DEN BULCKE, F. A Company perspective on Financial Participation in the European Union Objectives and Obstacles. *Research Centre for Financial Participation*, noviembre, 1999, 55 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 4 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/finpartobjobs_en.pdf>.
- VANEK, J. *The General Theory of Labour-Managed Market Economies*. Ithaca: Cornell University Press, 1970.
- VARGAS SÁNCHEZ, A y LEJARRIAGA PÉREZ DE LAS VACAS, G. (Coordinadores). *Las empresas de participación en Europa: El reto del siglo XXI. En homenaje al Prof. Dr. Carlos GARCIA-GUTIÉREZ FERNÁNDEZ*. Madrid: Escuela de Estudios Cooperativos. Universidad Complutense de Madrid, 2002.
- VÁZQUEZ ABAD, J. La relación entre la estructura de explotación y la estrategia competitiva de la empresa a través del apalancamiento operativo. *Alta Dirección*, nº 225, septiembre – octubre, 2002, p. 29-36.
- VÁZQUEZ BARQUERO, A. *Desarrollo, redes e innovación. Lecciones sobre desarrollo endógeno*. Madrid: Editorial Pirámide, 1999.
- VELASCO FERNÁNDEZ, F. La responsabilidad social corporativa o la soteriología empresarial: hacia una ontología como fundamento de la ética empresarial. *IX Congreso del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, noviembre, 2004, p. 1 – 7. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*: <<http://www.clad.org.ve/fulltext/0049926.pdf>>.
- VERONA MARTEL, M^a.C y REYES PADILLA, M^a.G. Contenido informativo de los diferentes tipos de deuda. Especial referencia a la deuda subordinada. *Actualidad Financiera*, nº 9, septiembre, 2000, p. 35-45.
- VICENT CHULIÁ, F. Mercado, principios cooperativos y reforma de la legislación cooperativa (estudio introductorio y de síntesis). *CIRIEC-España*, nº 29, agosto, 1998, p. 7 -34.

VICENT CHULIÁ, V. Comentario a la LGC, vol 3, Madrid, 1994.

VICENT CHULIÁ, F. Instituciones cooperativas y formas de trabajo asociado.

Cuadernos de la Cátedra de derecho del Trabajo, Facultad de Derecho de Valencia, 1971.

VISAUTA VINACUA, B y MARTORI I CAÑA, J. C. Análisis Estadístico con SPSS para Windows. Volumen II: Estadística Multivariante. 2ª edición. Madrid: *Ed. McGraw-Hill*, 2003.

VVAA. *Memoria de María Ángeles GIL LUENZAS*. Madrid: Alfa Centauro, 1991.

WARD, B. The firm in Illyria: market syndicalism. *American Economic Review*, nº 68, 1958, p. 566-589.

WOOLDRIDGE, J. M. *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno*. 2ª edición. Madrid: Editorial Thomson, 2006.

WOOLDRIDGE, J.M. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2002.

WRIGHT, B.E y KIM, S. Participation's Influence on Job Satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, vol. 24, nº 1, 2004, p. 18-40.

ZOZAYA GONZÁLEZ, N y RODRÍGUEZ GUERRA, J. Situación actual del capital riesgo en España y en el mundo. *Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa*, marzo, 2007, 25 p. [En línea]. [Fecha de consulta: 7 de abril de 2007]. Disponible en Internet: <<http://www.ipyme.org/NR/rdonlyres/CF757591-A7F5-4E4A-AC7B-FE057F30AD07/0/SituacionCRSpain.pdf>>

ZUBIAURRE ARTOLA, M. A. Sociedades Cooperativas. Aspectos Contables Singulares. *Cuadernos de Gestión*, vol. 4, nº 2, 2004, p. 47 – 62.

Normativa:

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA. LEY 8/2006, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Especiales de Extremadura. *Boletín Oficial del Estado*, nº 24, de 27 de enero de 2007.

COMUNIDADES EUROPEAS.

- COMUNICACIÓN COM(2006) 136 final, de 22 de marzo, de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité económico y social europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*:
<<http://empleo.mtas.es/empleo/economia-soc/RespoSocEmpresas/rse240306.pdf>>.
- COMUNICACIÓN COM(2006) 30 final, de 25 de enero, de la Comisión al Consejo Europeo de primavera, relativa al informe anual sobre la estrategia de Lisboa. [No publicada en Diario Oficial].
- RECOMENDACIÓN 2005/601/CE, del Consejo, de 12 de julio, relativa a las orientaciones generales de las políticas económicas de los Estados miembros y la Comunidad (2005 – 2008), *Diario Oficial*, L 205, de 6 de agosto.
- REGLAMENTO 1073/2005/CE, de 7 de julio, de la Comisión, que modifica el Reglamento 1725/2003/CE, por el que se adoptan determinadas normas internacionales de conformidad con el Reglamento 1606/2002/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a la Interpretación CINIIF 2. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 175/3, de 8 de julio.

- REGLAMENTO 2236/2004/CE, de 29 de diciembre, de la Comisión que modifica el Reglamento 1725/2003/CE por el que se adoptan determinadas Normas Internacionales de Contabilidad. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L 392, de 31 de diciembre.
- COMUNICACIÓN COM(2004) 70 final, de 11 de febrero, de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Científica y Social Europeo y al Comité de las Regiones, relativa al Plan de acción: El programa europeo a favor del espíritu empresarial. Bruselas. [No publicado en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*:
<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/promoting_entrepreneurship/doc/com_70_es.pdf>
- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, A5-0150/2003, final, de 5 de mayo, sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores. (COM(2002) 364 – (2002/2243 (INI)).
- COMUNICACIÓN COM(2003) 27 final, de 21 de enero, de la Comisión sobre el Libro Verde. El espíritu empresarial en Europa. [No publicado en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2003/com2003_0027es01.pdf>
- REGLAMENTO 1606/2002/CE, de 19 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la aplicación de las normas internacionales de contabilidad. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 243, de 11 de septiembre.

- COMUNICACIÓN COM (2002) 364 final, de 5 de julio, de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las regiones relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores. [No publicada en Diario Oficial] Disponible en *Internet*: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0364es01.pdf>.
- COMUNICACIÓN COM(2002) 347 final, de 2 de julio, de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2002/com2002_0347es01.pdf>
- SEC (2001) 1308, de 26 de julio, de la Comisión sobre *Financial participation of employees in the European Union*. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*: <http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/aug/sec_2001_1308_en.pdf>
- COM (2001) 366 final, de 18 de julio. Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. [No publicado en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/social/csr/greenpaper_es.pdf>.
- COMUNICACIÓN COM (2001) 313 final, de 20 de junio, de la Comisión al Consejo, al Parlamento, al Comité económico y social y al Comité de las regiones, sobre Políticas sociales y de empleo – Un marco para invertir en la calidad. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2001/com2001_0313es01.pdf>
- DECISIÓN 2000/819/CE, del Consejo, de 20 de diciembre, por la que se aprueba el programa plurianual a favor de la empresa y el espíritu empresarial, en particular para las pequeñas y medianas empresas (PYME) (2001-2005), *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, L 333, de 29 de diciembre.

- CONSEJO europeo de Feira, 19 y 20 de junio, de 2000, en el que se aprobó la Carta de la Pequeña Empresa, adoptada el 13 de junio del 2000 por el Consejo de Asuntos Generales, y recogida en el Anexo III de las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Santa María de Feira.
- Libro Blanco sobre responsabilidad ambiental, de 9 de febrero de 2000. COM (2000) 66 final. [No publicado en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2000/com2000_0066es01.pdf>
- COMUNICACIÓN COM (1998) 552 final, de 31 de marzo, de la Comisión sobre el capital riesgo: clave de la creación de empleo en la Unión Europea. [No publicada en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*:
<http://ec.europa.eu/internal_market/securities/docs/risk_capital/sec98_552_en.pdf>.
- RECOMENDACIÓN 96/280/CE, de 3 de abril de la Comisión sobre la definición de pequeñas y medianas empresas. *Diario Oficial*, L 107, de 30 de abril.
- PEPPER II promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Members States, COM(96) 697 final, de 8 de enero, 1996, p. 44. [No publicado en Diario Oficial]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/participationatwork/pepper2.pdf>>.
- RECOMENDACIÓN 92/442/CEE, del Consejo, de 27 de julio, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (incluida la participación en el capital). *Diario Oficial*, L 245, de 26 de agosto.
- REGLAMENTO (CEE) 2137/85 del Consejo, de 25 de julio de 1985, relativo a la constitución de una agrupación europea de interés económico (AEIE). *Diario Oficial*, nº L199 de 31 de julio.

ESPAÑA.

- REAL DECRETO 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero. *Boletín Oficial del Estado*, nº 78, de 31 de marzo.
- ORDEN EHA/804/2007, de 30 de marzo, por la que se desarrolla para el año 2007 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto sobre el Valor Añadido, *Boletín Oficial del Estado*, nº 78, 31 de marzo.
- LEY 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007. *Boletín Oficial del Estado*, nº 311, de 29 de diciembre.
- LEY 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, *Boletín Oficial del Estado*, nº 285, de 29 de noviembre.
- PROYECTO DE LEY de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con la normativa de la Unión Europea, de 12 de mayo de 2006. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, nº 86-1.
- LEY 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. *Boletín Oficial del Estado*, nº 312, de 30 de diciembre.
- REAL DECRETO 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, nº 299, de 15 de diciembre.

- REAL DECRETO 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *Boletín Oficial del Estado*, nº 160, de 3 de julio.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades. *Boletín Oficial del Estado*, nº 61, de 11 de marzo.
- REAL DECRETO 296/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el régimen simplificado de la contabilidad. *Boletín Oficial del Estado*, nº 50, de 27 de febrero.
- LEY 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. *Boletín Oficial del Estado*, nº 313, de 31 de diciembre.
- ORDEN ECO 3722/2003, de 26 de diciembre, sobre el informe anual de gobierno corporativo y otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas y otras entidades. *Boletín Oficial del Estado*, nº 7, de 8 de enero.
- LEY 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica. *Boletín Oficial del Estado*, nº 271, de 12 de noviembre.
- LEY 26/2003, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas. *Boletín Oficial del Estado*, nº 171, de 18 de julio.
- LEY 7/2003, de 1 de abril, de la sociedad limitada Nueva Empresa por la que se modifica la Ley 2/1995, de 23 de marzo, de Sociedades de Responsabilidad Limitada. *Boletín Oficial del Estado*, nº 79, de 2 de abril.

- LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, nº 298, de 13 de diciembre.
- REAL DECRETO 5/2002, de 24 de mayo, de Medidas Urgentes para la reforma de la protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, *Boletín Oficial del Estado*, nº 125, 25 de mayo.
- LEY 27/1999, de Cooperativas, de 16 de julio, *Boletín Oficial del Estado*, nº 170, de 17 de julio.
- LEY 50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, *Boletín Oficial del Estado*, nº 313, de 31 de diciembre.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, nº 246, de 14 de octubre.
- LEY 24/1998, de 28 de julio, del Mercado de Valores. *Boletín Oficial del Estado*, de 29 de julio.
- REAL DECRETO 572/1997, de 18 de abril, por el que se revisan los límites contables de los artículos 181 y 190 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre. *Boletín Oficial del Estado*, nº 104, de 1 de mayo.
- LEY 4/1997, de Sociedades Laborales, de 24 de marzo, *Boletín Oficial del Estado*, nº 72, de 25 de marzo.
- LEY 10/1996, de 18 de diciembre, de Medidas Fiscales Urgentes sobre corrección de la doble imposición interna intersocietaria y sobre incentivos a la internacionalización de las empresas. *Boletín Oficial del Estado*, nº 305, de 19 de diciembre.

- REAL DECRETO-LEY 7/1996, de 7 de junio, sobre medidas urgentes de carácter fiscal y de fomento y liberalización de la actividad económica. *Boletín Oficial del Estado*, nº 147, de 18 de junio.
- REAL DECRETO 828/1995, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. *Boletín Oficial del Estado*, nº 148, de 22 de junio.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, nº 75, de 29 de marzo.
- LEY 2/1995, de 23 de marzo de Sociedades de Responsabilidad Limitada. *Boletín Oficial del Estado*, nº 71, de 24 de marzo.
- REAL DECRETO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, nº 154, de 29 de junio.
- ORDEN de 13 de abril de 1994, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de las subvenciones consistentes en el abono, a los trabajadores que hicieren uso del derecho previsto en el artículo 1º del Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, de cuotas a la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 4º.2 de dicho Real Decreto, modificado por la LEY 22/1992, de 30 de julio, *Boletín Oficial del Estado*, nº 107, de 4 de mayo.
- LEY 1/1994, de 11 de marzo, sobre el régimen jurídico de las sociedades de garantía recíproca. *Boletín Oficial del Estado*, nº 61, de 12 de marzo.
- LEY 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. *Boletín Oficial del Estado*, nº 186, de 4 de agosto.

- LEY 12/1991, de 29 de abril, de Agrupación de Interés Económico. *Boletín Oficial del Estado*, nº 103, de 30 de abril.
- REAL DECRETO 1643/1990, de 20 de diciembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad. *Boletín Oficial del Estado*, nº 310, de 27 de diciembre.
- LEY 20/1990, de 19 de diciembre, sobre régimen fiscal de las cooperativas. *Boletín Oficial del Estado*, nº 304, de 20 de diciembre.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas. *Boletín Oficial del Estado*, nº 310, de 27 de diciembre, corrección de errores en el *Boletín Oficial del Estado*, nº 28, de 1 de febrero de 1990).
- LEY 19/1989, de 25 de julio, de reforma parcial y adaptación de la legislación mercantil a las directivas de la Comunidad Económica Europea (CEE) en materia de sociedades. *Boletín Oficial del Estado*, nº 178, de 27 de julio.
- LEY 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia. *Boletín Oficial del Estado*, nº 170, de 18 de julio.
- REAL DECRETO 2229/1986, de 24 de octubre, sobre Registro Administrativo de las Sociedades Anónimas Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, nº 259, de 29 de octubre.
- LEY 15/1986, de 25 de abril, de Sociedades Anónimas Laborales, *Boletín Oficial del Estado*, nº 103, de 30 de abril.
- REAL DECRETO 1044/85, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, nº 157, de 2 de julio.

- LEY 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, *Boletín Oficial del Estado*, nº 186, de 4 de agosto.
- LEY 18/1982, de 26 de mayo, sobre el régimen fiscal de las Agrupaciones y Uniones Temporales de Empresas y de las Sociedades de Desarrollo Industrial Regional. *Boletín Oficial del Estado*, nº 137, de 9 de junio. Modificado por la LEY 12/1991, de 29 de abril, sobre Agrupaciones de Interés Económico, *Boletín Oficial del Estado*, nº 103, de 30 de abril. Disposición Adicional Segunda. Modificado por la LEY 43/1995, de 27 de diciembre, por la que se aprueba el Impuesto sobre Sociedades. *Boletín Oficial del Estado*, nº 310, de 28 de diciembre, artículo 68 y Disposición Derogatoria de los artículos 10.1 y 2, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 22 de la LEY 18/1982, de 26 de mayo.
- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, de 27 de diciembre de 1978, *Boletín Oficial del Estado*, nº 311, de 29 de diciembre.
- LEY 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. *Boletín Oficial del Estado*, nº 80, de 4 de abril.
- LEY 45/1960, de 21 de julio, por la que se crean fondos nacionales para la aplicación social del impuesto y del ahorro, *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de julio.
- LEY de Régimen Jurídico de las Sociedades Anónimas, de 17 de julio de 1951. *Boletín Oficial del Estado*, de 18 de julio.
- REAL DECRETO de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio.

NAVARRA.

- LEY FORAL 18/2006, de 27 de diciembre, de modificación de diversos impuestos y otras medidas tributarias. *Boletín Oficial de Navarra*, nº 157, de 31 de diciembre.
- LEY FORAL 24/1996, de 30 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades. *Boletín Oficial de Navarra*, nº 159, de 31 de diciembre.

Páginas de Internet consultadas:

AGRUPACIÓN DE EMPRESAS LABORALES Y DE ECONOMÍA SOCIAL DE CANTABRIA (ACEL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.acelcantabria.com>>.

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES ASTURIANAS DE TRABAJO ASOCIADO (ASATA). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.asata.es>>.

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE EUSKADI (ASLE). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.asle.es>>.

AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE MADRID (ASALMA). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.asalma.org>>.

AGRUPACIÓN GALLEGA DE EMPRESAS LABORALES (AGALEL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.agalel.org>>.

AGRUPACIÓN NAVARRA DE EMPRESAS LABORALES (ANEL). [En línea].

[Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.anel.es>>.

ASOCIACIÓN DE COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES DE ARAGÓN

(ASES). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en

Internet: <<http://www.asesaragon.org>>.

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL DE CANARIAS

(ASESCAN). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en

Internet: <<http://www.asescan.com>>.

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL DE LA REGIÓN DE

MURCIA (AMUSAL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: <<http://www.amusal.es>>.

ASOCIACIÓN DE EMPRESAS LABORALES DE LAS ISLAS BALEARES. [En

línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.aelib.org>>.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ENTIDADES DE CAPITAL RIESGO (ASCRI). [En

línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:

<<http://www.ascr.org/ascr/ascrweb.nsf>>.

AVALMADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en

Internet: <<http://www.avalmadrid.es>>.

BANCO DE ESPAÑA. [En línea]. [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2007].

Disponible en *Internet*: <<http://www.bde.es>>

CAPITAL RIESGO MADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 19 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: <<http://www.crmadrid.com/home.html>>

CIRCE. [En línea]. [Fecha de consulta: 25 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<https://www.circe.es/Circe.Publico.Web/pub/Default.aspx>>

COLEGIO DE REGISTRADORES DE ESPAÑA. [En línea] [Fecha de consulta: 20 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<https://www.registradores.org/>>

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.carm.es>>.

COMUNIDAD DE MADRID. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.madrid.org>>.

CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE SOCIEDADES LABORALES (CONFESAL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.confesal.es>>.

CONDEFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL (CEPES) [En línea] [Fecha de consulta: 10 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cepes.es>>

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE SOCIEDADES DE GARANTÍA RECÍPROCA. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cesgar.es/index2.htm>>

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE COOPERATIVAS DE PRODUCCIÓN Y EMPRESAS DE PARTICIPADAS (CECOP). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.cecop.coop>>.

COOP57. [En línea]. [Fecha de consulta: 7 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.coop57.coop/>>

EMPRESA NACIONAL DE INNOVACIÓN, S.A. (ENISA). [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.enisa.es>>

EUROPEAN FEDERATION OF EMPLOYEE SHAREOWNERSHIP (EFES)

(Federación Europea de Accionistas Asalariados). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.efesonline.org>>.

FEDERACIÓN DE EMPRESAS VALENCIANAS DE ECONOMÍA SOCIAL

(FEVES). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.feves.org>>.

FEDERACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE CATALUÑA (FESALC). [En

línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.fesalc.es>>.

FEDERACIÓN EMPRESARIAL ANDALUZA DE SOCIEDADES LABORALES

(FEANSAL). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.feansal.es/>>.

FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE ECONOMÍA SOCIAL DE CASTILLA – LA MANCHA (FECMES). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: <<http://www.fecmes.es>>.

GENERALITAT DE CATALUÑA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.gencat.net>>.

GENERALITAT VALENCIANA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: <<http://www.gva.es>>.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE. [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.globalreporting.org>>

GOBIERNO DE ARAGÓN. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en

Internet: <http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=5207&_dad=portal30&_schema=PORTAL30>.

GOBIERNO DE CANARIAS. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: < <http://www.gobiernodecanarias.org/>>.

GOBIERNO DE CANTABRIA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*:

<http://www.gobcantabria.es/portal/page?_pageid=80,1&_dad=interportal&_schema=INTERPORTAL>.

GOBIERNO DE CEUTA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: < <http://www.ciceuta.es>>.

GOBIERNO DE LA RIOJA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: <<http://www.larioja.org>>.

GOBIERNO DE LAS ISLAS BALEARES. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: < <http://www.caib.es/root/index.ca.jsp>>.

GOBIERNO DE MELILLA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: <<http://www.melilla.es/ovmelilla/opencms/portal/index.jsp>>.

GOBIERNO DE NAVARRA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: < <http://www.navarra.es>>.

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en

Internet: <<http://www.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.dd936699a8bc2e7af18e90dbbb30a0a0/?vgnnextoid=c295242274c5e010VgnVCM1000000100007fRCRD&i18n.http.lang=es>>.

GOBIERNO VASCO. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.euskadi.net>>.

GRUPO DE PROPIEDAD DEL CAPITAL (CAPITAL OWNERSHIP GROUP (COG)).

[En línea]. [Fecha de consulta: 7 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://cog.kent.edu>>.

HM REVENUE & CUSTOMS (HMRC). [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de febrero de 2007]. Disponible en *Internet*: <[vwww.hmrc.gov.uk/](http://www.hmrc.gov.uk/)>.

INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.ico.es/web/contenidos/home/home.html>>

INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID. [En línea].
[Fecha de consulta: 19 de diciembre de 2006]. Disponible en *Internet*:
<<http://www.madrid.org/iestadis/>>.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. [En línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.ine.es>>

JUNTA DE ANDALUCÍA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].
Disponible en *Internet*:
<<http://www.juntadeandalucia.es/SP/JDA/CDA/Secciones/Portada/JDA-Portada>>.

JUNTA DE CASTILLA LA MANCHA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.jccm.es>>.

JUNTA DE CASTILLA LEÓN. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].
Disponible en *Internet*: <<http://www.jcyl.es>>.

JUNTA DE EXTREMADURA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].
Disponible en *Internet*: <<http://sia.juntaex.es/>>.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO. Secretaría General de Industria. Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa. [En línea] [Fecha de consulta: 3 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://servicios.ipyme.org/estadisticas>>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. [En línea] [Fecha de consulta: 10 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.mtas.es>>

OBSERVATORIO ESPAÑOL DE LA ECONOMÍA SOCIAL. [En línea] [Fecha de consulta: 1 de abril de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.observatorioeconomiasocial.es>>.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). [En línea]. [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2007]. Disponibles en *Internet*: <<http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>>

ORGANIZACIÓN DE SOCIEDADES LABORALES DE CASTILLA – LEÓN (AEMTA). [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.aemta.es>>.

SEGURIDAD SOCIAL. [En línea]. [Fecha de consulta: 15 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.seg-social.es>>.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL – INEM. [En línea] [Fecha de consulta: 20 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.inem.es/>>

THE NATIONAL CENTER FOR EMPLOYEE OWNERSHIP (NCEO). [En línea]. [Fecha de consulta: 21 de enero de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.nceo.org>>.

WEB SOBRE PRIVATE EQUITY EN ESPAÑA. [En línea]. [Fecha de consulta: 9 de marzo de 2007]. Disponible en *Internet*: <<http://www.webcapitalriesgo.com/>>

XUNTA DE GALICIA. [En línea]. [Fecha de consulta: 30 de enero de 2007].

Disponible en *Internet*: <<http://www.xunta.es>>.